



**VYSOKÁ ŠKOLA BÁŇSKÁ – TECHNICKÁ UNIVERZITA  
OSTRAVA EKONOMICKÁ FAKULTA**

**KATEDRA PRÁVA**

**Využívání forem pracovněprávních vztahů v praxi**

**Practical Use of Forms of Labor Relations**

Student: Simona Mžysková

Vedoucí bakalářské práce: Mgr. Godický Pavel

**Ostrava 2012**

# Zadání bakalářské práce

Student:

**Simona Mžýková**

Studijní program:

B6208 Ekonomika a management

Studijní obor:

6208R011 Ekonomika a právo v podnikání

Téma:

Využívání forem pracovněprávních vztahů v praxi  
Practical Use of Forms of Labor Relations

Zásady pro vypracování:

1. Úvod
  2. Pracovněprávní vztahy a jejich předpoklady
  3. Sjednávání, změny a skončení pracovního poměru
  4. Pracovněprávní vztahy v praxi České spořitelny, a.s.
  5. Závěr
- Seznam použité literatury  
Seznam zkratk  
Prohlášení o využití výsledků bakalářské práce  
Přílohy

Seznam doporučené odborné literatury:

DOLEŽÍLEK, Jiří. *Přehled judikatury ve věcech pracovněprávních. Vznik, změna a skončení pracovního poměru*. 2. vyd. Praha: Wolters Kluwer ČR, 2010. 356 s. ISBN 978-80-7357-554-0.  
HURKA, Petr. *Pracovní právo*. Plzeň: Vydavatelství a nakladatelství Aleš Čeněk, 2011. 559 s. ISBN 978-80-7380-316-2.  
TOMEČKOVÁ, Iva. *Pracovní poměr*. 1. vyd. Brno: CP Books, 2005. 288 s. ISBN 80-251-0637-3.

Formální náležitosti a rozsah bakalářské práce stanoví pokyny pro vypracování zveřejněné na webových stránkách fakulty.

Vedoucí bakalářské práce: **Mgr. Pavel Godický**

Datum zadání: 25.11.2011

Datum odevzdání: 11.05.2012



JUDr. Bohuslav Halfar  
vedoucí katedry



prof. Dr. Ing. Dana Dluhošová  
děkanka fakulty

## **PROHLÁŠENÍ**

Prohlašuji, že jsem celou práci, včetně všech příloh, vypracovala samostatně.

Přílohy č. 1–7, dané mi k dispozici, jsem samostatně doplnila.

V Ostravě dne 11. 5. 2012

.....

## **PODĚKOVÁNÍ**

Touto cestou bych chtěla poděkovat panu Mgr. Pavlu Godickému za jeho odborné rady a cenné připomínky při zpracování mé bakalářské práce. Dále bych chtěla poděkovat své rodině za morální podporu při zpracování mé bakalářské práce a při celém mém studiu. V neposlední řadě mé poděkování patří také mé oponentce Ing. Haně Vejrychové.

# OBSAH

<b>1</b>	<b>ÚVOD.....</b>	<b>6</b>
<b>2</b>	<b>PRACOVNĚPRÁVNÍ VZTAHY A JEJICH PŘEDPOKLADY .....</b>	<b>8</b>
2.1	PRACOVNĚPRÁVNÍ VZTAHY .....	8
2.2	TŘÍDĚNÍ PRACOVNĚPRÁVNÍCH VZTAHŮ .....	10
2.3	SMLUVNÍ STRANY ZÁKLADNÍCH PRACOVNĚPRÁVNÍCH VZTAHŮ .....	11
2.3.1	Zaměstnanec .....	11
2.3.2	Zaměstnavatel .....	12
2.4	ZÁKLADNÍ ZÁSADY PRACOVNĚPRÁVNÍCH VZTAHŮ .....	13
2.5	PRACOVNÍ POMĚR .....	13
2.5.1	Pracovní smlouva .....	13
2.5.2	Dohody o pracích konaných mimo pracovní poměr .....	14
<b>3</b>	<b>SJEDNÁVÁNÍ, ZMĚNY A SKONČENÍ PRACOVNÍHO POMĚRU .....</b>	<b>18</b>
3.1	VZNIK PRACOVNÍHO POMĚRU.....	18
3.1.1	Podstatné náležitosti pracovní smlouvy.....	19
3.1.1.1	Druh práce sjednaný v pracovní smlouvě .....	20
3.1.1.2	Místo výkonu práce .....	21
3.1.1.3	Den nástupu do zaměstnání.....	21
3.1.1.4	Odstoupení od pracovní smlouvy ze strany zaměstnavatele .....	22
3.1.1.5	Neplatnost pracovní smlouvy .....	22
3.1.2	Další náležitosti pracovní smlouvy.....	23
3.2	ZMĚNY PRACOVNÍHO POMĚRU .....	24
3.3	SKONČENÍ PRACOVNÍHO POMĚRU .....	26
3.3.1	Skončení individuálního pracovního poměru.....	27
3.3.2	Dohoda o rozvázání pracovního poměru.....	28
3.3.3	Výpověď .....	29
3.3.4	Okamžité zrušení pracovního poměru .....	30
3.3.5	Zkušební doba.....	30
3.3.6	Skončení pracovního poměru na dobu určitou .....	31
3.3.7	Skončení pracovního poměru smrtí zaměstnance.....	32
3.3.8	Skončení pracovního poměru rozhodnutím státního orgánu .....	32
<b>4</b>	<b>PRACOVNĚPRÁVNÍ VZTAHY V PRAXI ČESKÉ SPOŘITELNY, A. S. ....</b>	<b>34</b>
4.1	INTERNÍ SMĚRNICE ČESKÉ SPOŘITELNY, A. S. ....	34
4.1.1	Pracovní řád a mzdový řád .....	34
4.1.2	Zkušební doba.....	35
4.1.3	Náplň práce zaměstnance ČS.....	35
4.1.4	Převedení zaměstnance .....	36
4.1.5	Výpovědní doba a odstupné.....	37
4.1.6	Skončení pracovního poměru .....	38

4.2	ROZBOR PRACOVNĚPRÁVNÍCH DOKUMENTŮ .....	38
4.2.1	Pracovní smlouvy .....	39
4.2.1.1	Podstatné náležitosti smlouvy .....	39
4.2.1.2	Vedlejší ujednání .....	40
4.2.1.3	Dílčí shrnutí – pracovní smlouvy .....	41
4.2.2	Změny pracovní smlouvy .....	42
4.2.2.1	Změna pracovní smlouvy A .....	43
4.2.2.2	Změna pracovní smlouvy B.....	43
4.2.2.3	Dílčí shrnutí – změny pracovního poměru .....	44
4.2.3	Dohoda o provedení práce .....	44
4.2.3.1	Dílčí shrnutí – dohoda o provedení práce .....	45
<b>5</b>	<b>ZÁVĚR .....</b>	<b>47</b>
	<b>SEZNAM POUŽITÉ LITERATURY .....</b>	<b>49</b>
	<b>SEZNAM ZKRATEK.....</b>	<b>51</b>
	<b>PROHLÁŠENÍ O VYUŽITÍ VÝSLEDKŮ BAKALÁŘSKÉ PRÁCE .....</b>	<b>52</b>
	<b>SEZNAM PŘÍLOH .....</b>	<b>53</b>

# 1 ÚVOD

Bakalářská práce je věnována formám pracovněprávních vztahů se zaměřením na pracovní poměr a pracovní smlouvy. Problematika právních vztahů mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem je téma neustále aktuální a živé, neboť se zde střetávají dva značně protichůdné zájmy a postoje. Zatímco zaměstnavatel by od zákonodárce uvítal větší smluvní svobodu a celkově méně povinností ve vztahu k zaměstnanci, zaměstnanec naopak by uvítal vyšší míru ochrany a co nejvíce zaměstnaneckých práv. V průběhu času se mění proporce práv a povinností mezi oběma stranami, přičemž jakákoli změna vždy vyvolává bouřlivé reakce v obou táborech. V konkrétnější rovině je při zpracování bakalářské práce, především její aplikační části, využito bližší znalosti prostředí v České spořitelně, a. s. a to především v kontextu s pracovními poměry, které zde vznikají či se mění.

Cílem bakalářské práce je podrobit smlouvy zakládající a měnící pracovněprávní vztahy v České spořitelně, a. s. kritické analýze co do jejich souladu s platnými zákonnými předpisy.

V úvodu práce je formulována tato hypotéza: „Pracovněprávní vztahy v České spořitelně, a.s. a smlouvy s nimi související jsou v souladu s platnými zákonnými předpisy.“ V zásadě je očekáváno její potvrzení, avšak právní revize smluv s ohledem na jejich soulad s platnou právní úpravou by měla být běžným prevenčním úkonem každé společnosti, neboť v důsledku neznalosti nebo nedostatečné pozornosti věnované změnám v právních předpisech může nastat situace, kdy společnost sjednává smlouvy nevyhovující a vystavuje se tak riziku ve formě sporů a případných žalob, což je vždy spojeno s mimořádnými náklady.

Metodami použitými v bakalářské práci jsou literární rešerše a kompilace – zejména v části teoreticko-metodické. Analytická část pracuje především s analýzou a v závěru je aplikována syntéza.

Informačními zdroji jsou odborné publikace, právní předpisy, interní dokumenty České spořitelny, a. s., a texty vybraných pracovních smluv zaměstnanců pobočky Bohumín Česká spořitelna, a. s.

První část bakalářské práce (kapitola 2) je věnována pracovněprávním vztahům a jejich předpokladům. Jsou zde vymezeny především základní pojmy, které se vážou k problematice pracovněprávních vztahů; zejména co je pracovněprávní vztah, jak jsou charakterizovány jeho smluvní strany a druhové vymezení pracovněprávních vztahů.



Třetí kapitola se zaměřuje na pracovní poměr, jakožto velice významnou kategorii pracovněprávních vztahů. Je zde popsán vznik pracovního poměru, podstatné náležitosti pracovní smlouvy, průběh pracovního poměru, jeho změny a skončení.

V aplikační části bakalářské práce jsou aplikována zákonná východiska v oblasti pracovněprávních vztahů na konkrétní podmínky pracovněprávních vztahů v České spořitelně, a. s. (dále také ČS) a na konkrétní pracovní smlouvy. Mimo zákonných norem, které je organizace povinna respektovat, se oblast pracovněprávních vztahů řídí také interní směrnici „Pracovní poměr“, na kterou navazují další vnitřní předpisy, např. Pracovní řád a Mzdový řád, jejichž ustanovení jsou zde rozebrána.

V závěru jsou synteticky shrnuty poznatky získané vypracováním práce a je vyhodnocena stanovená hypotéza.

## 2 PRACOVNĚPRÁVNÍ VZTAHY A JEJICH PŘEDPOKLADY

Pracovní právo představuje samostatné právní odvětví, v němž se prolínají prvky soukromoprávní s veřejnoprávními a jako celek je tedy obtížné pracovní právo zařadit do jedné nebo do druhé skupiny. Zásada „co není výslovně zákonem dovoleno, je zakázáno“, zakotvená v § 2 odst. 1 zákona č. 262/2006 Sb., zákoníku práce, ve znění pozdějších předpisů, odpovídá spíše zásadám veřejného práva, ačkoli subjekty do těchto pracovněprávních vztahů vstupující jsou soukromoprávního charakteru (fyzické a právnické osoby i stát) a v pracovním právu se použije subsidiárně zákon č. 40/1964 Sb., občanský zákoník, ve znění pozdějších předpisů, a to především v obecné úpravě právních úkonů.<sup>1</sup>

### 2.1 Pracovněprávní vztahy

Pracovní právo upravuje právní vztahy vznikající v souvislosti se závislou prací, a které lze rozdělit na tři oblasti:

- a) individuální pracovněprávní vztahy, kde je základním pramenem práva zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů, přičemž „za individuální pracovněprávní vztahy jsou považovány právní poměry mezi subjekty, které k realizaci svého předmětu činnosti potřebují pracovní sílu jiného subjektu, který práci nabízí, a subjektu, jenž ji pro něho za odměnu osobně vykonává“<sup>2</sup>,
- b) kolektivní pracovněprávní vztahy, kde je nejvýznamnějším právním předpisem zákon č. 2/1991 Sb., o kolektivním vyjednávání, ve znění pozdějších předpisů, ačkoli i na tuto oblast dopadají ustanovení zákona č. 262/2006 Sb., zákoníku práce, ve znění pozdějších předpisů, přičemž „v kolektivních pracovněprávních vztazích jsou upravovány pracovní podmínky zaměstnanců a práva a povinnosti mezi zaměstnavateli a zástupci zaměstnanců“<sup>3</sup>,

---

<sup>1</sup> ZP § 4

<sup>2</sup> HŮRKA, P.: *Pracovní právo*. Plzeň: Vydavatelství a nakladatelství Aleš Čeněk, 2011. 559 s. ISBN 978-80-7380-316-2. s. 19.

<sup>3</sup> HŮRKA, P.: *Pracovní právo*. Plzeň: Vydavatelství a nakladatelství Aleš Čeněk, 2011. 559 s. ISBN 978-80-7380-316-2. s. 19.

- c) právní vztahy na úseku zaměstnanosti, která upravuje vztahy vznikající při zprostředkování a hledání práce a rekvalifikaci, kde je zásadním předpisem zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů.

Tato bakalářská práce se zaměřuje především na individuální pracovněprávní vztahy a za relevantní právní úpravu je považováno novelizované znění zákona č. 262/2006 Sb., zákoníku práce, účinném od 1. 1. 2012 (dále jen zákoník práce nebo ZP). Novela mění mezi jinými podmínky pro vyplácení odstupného, podmínky noční práce, změnu podmínek při sjednávání zkušební doby u vedoucích pracovníků, proplácení přesčasů či upravuje výpovědní důvody.

Individuální pracovněprávní vztahy lze považovat spíše za oblast soukromého práva, ačkoli zákonodárce vymezuje poměrně mnoho kogentních ustanovení a smluvní svoboda stran je do určité míry potlačena s účelem poskytnout zaměstnanci, jakožto obecně slabší smluvní straně, patřičnou míru ochrany, která se v konkrétní době odvíjí především od společensko-politického konsenzu. Individuální pracovněprávní vztahy jsou „souborem právních vztahů, v nichž pracovní sílu fyzické osoby občana užívá za odměnu jiný subjekt – zaměstnavatel, kterým je fyzická nebo právnická osoba.“<sup>4</sup> Hůrka a kol.<sup>5</sup> uvádí, že „funkcí a smyslem pracovněprávních předpisů je regulovat výkon práce zaměstnance pro zaměstnavatele.“

Individuální pracovněprávní vztahy vznikají při výkonu závislé práce<sup>6</sup>, která se vyznačuje vztahem nadřízenosti zaměstnavatele a podřízenosti zaměstnance, je vykonávána zaměstnancem osobně, podle pokynů zaměstnavatele, jménem zaměstnavatele, za mzdu, plat nebo odměnu za práci, je vykonávána v pracovní době na pracovišti zaměstnavatele nebo na jiném dohodnutém místě, na náklady zaměstnavatele a na jeho odpovědnost<sup>7</sup>.

Hůrka a kol. považují za hlavní znak závislé práce skutečnost, že „práce je konaná způsobem, který určí zaměstnavatel, jenž také dává pokyny, jimiž průběžně práci řídí a kontroluje. Dalším jejím výrazným znakem je konání práce na náklady zaměstnavatele (nákladem práce jsou zejména suroviny, energie, materiál, pracovní nástroje, pomůcky a pracovní prostory

---

<sup>4</sup> BĚLINA, M. a kol. *Zákoník práce komentář*. 2. vyd. Praha : C. H. Beck, 2010. 575 s. ISBN 978-80-7400-186-4. s. 4.

<sup>5</sup> HŮRKA, P.: *Pracovní právo*. Plzeň: Vydavatelství a nakladatelství Aleš Čeněk, 2011. 559 s. ISBN 978-80-7380-316-2. s. 19.

<sup>6</sup> ZP § 1, písm. a)

<sup>7</sup> ZP § 2, odst. 1 a 2

apod.). Zaměstnanec práci koná jménem zaměstnavatele a způsobí-li třetí osobě (např. zákazníkovi) škodu, odpovídá za ni zaměstnavatel.“<sup>8</sup>

Závislá práce<sup>9</sup> může být vykonávána výlučně v základním pracovněprávním vztahu, není-li upravena zvláštními právními předpisy<sup>10</sup>.

## 2.2 Třídění pracovněprávních vztahů

Za základní (individuální) pracovněprávní vztahy jsou chápány:

- a) pracovní poměr,
- b) právní vztahy založené dohodami o pracích konaných mimo pracovní poměr (dohoda o provedení práce a dohoda o pracovní činnosti),
- c) služební poměr příslušníků ozbrojených sil (řídí se primárně zákonem č. 361/2003 Sb., o služebním poměru příslušníků bezpečnostních sborů, ve znění pozdějších předpisů),
- d) pracovněprávní vztahy soudců (speciálním zákonem k zákoníku práce je zákon č. 6/2002 Sb. o soudech, soudcích, přísedících a státní správě soudů a o změně některých dalších zákonů (zákon o soudech a soudcích), ve znění pozdějších předpisů), pracovněprávní vztahy státních zástupců, které se řídí speciálním zákonem č. 283/1993 Sb., o státním zastupitelství, ve znění pozdějších předpisů, pracovněprávní vztahy členů družstev atp.

Podle právní skutečnosti, na základě které vznikl pracovní poměr, rozeznáváme:

- a) pracovní poměr založený pracovní smlouvou,
- b) pracovní poměr založený jmenováním,
- c) pracovní poměr založený volbou.

V návaznosti na právní skutečnost, na jejímž základě vznikl individuální pracovní poměr, jsou tyto vztahy rozlišovány také na vztahy základní a vedlejší:

---

<sup>8</sup> HŮRKA, P.: *Pracovní právo*. Plzeň: Vydavatelství a nakladatelství Aleš Čeněk, 2011. 559 s. ISBN 978-80-7380-316-2. s. 22.

<sup>9</sup> ZP § 3

<sup>10</sup> ZP jako zvláštní právní předpis výslovně uvádí zákon č. 218/2002 Sb., služební zákon, ve znění pozdějších předpisů.

- a) základní pracovněprávní vztahy vznikají, pokud jsou založeny pracovní smlouvou nebo dohodou o výkonu práce konané mimo pracovní poměr,
- b) vedlejší pracovněprávní vztahy vznikají v ostatních případech založení pracovního poměru.

Pokud jde o pracovní poměr, tento může být uzavřen jak na dobu neurčitou<sup>11</sup>, kdy nebyla sjednána doba jeho trvání, popř. dobu určitou, kdy pracovní poměr skončí po uplynutí doby stanovené ve smlouvě. Datum skončení pracovního poměru může být v pracovní smlouvě uvedeno konkrétně (např. 31. 12. 2013) nebo určené v návaznosti na jinou právní skutečnost (např. den návratu pracovnice XY z mateřské dovolené) přičemž po uplynutí stanovené lhůty pracovní poměr skončí, nenastanou-li jiné okolnosti, které by vedly ke změně pracovního poměru na dobu určitou na pracovní poměr na dobu neurčitou.

## **2.3 Smluvní strany základních pracovněprávních vztahů**

### **2.3.1 Zaměstnanec**

Je jedním ze dvou účastníků pracovněprávního vztahu. Způsobilost fyzické osoby jako zaměstnance mít v pracovněprávních vztazích práva a povinnosti, stejně jako i způsobilost vlastními právními úkony nabývat těchto práv a brát na sebe tyto povinnosti, vzniká dnem, kdy fyzická osoba dosáhne věku 15 let (není-li stanoveno jinak)<sup>12</sup>. Zaměstnavatel nesmí sjednat jako den nástupu do práce den, který předcházet dni, kdy fyzická osoba ukončí povinnou školní docházku.

Osoby, které jsou mladší 15 let a které neukončily povinnou školní docházku, mohou konat pouze uměleckou, kulturní, reklamní nebo sportovní činnost za podmínek stanovených zákonem č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů.

Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění účinném od 1. 1. 2012 poměrně výrazně rozlišil „řadové“ zaměstnance a vedoucí zaměstnance (ačkoli pojem „řadový zaměstnanec“ není v ZP používán, nicméně z logiky věci toto označení přirozeně plyne).

---

<sup>11</sup> ZP § 39

<sup>12</sup> ZP § 6

Vedoucími zaměstnanci zaměstnavatele jsou zaměstnanci, kteří jsou na jednotlivých stupních řízení zaměstnavatele oprávněni stanovit a ukládat podřízeným zaměstnancům pracovní úkoly, organizovat, řídit a kontrolovat jejich práci a dávat jim pokyny. Vedoucím zaměstnancem jsou také vedoucí organizačních složek státu<sup>13</sup>.

Pojem vedoucí zaměstnanec není v ZP novinkou, avšak nově vznikla např. možnost s vedoucím zaměstnancem sjednat delší zkušební dobu<sup>14</sup>, popř. jsou nově upraveny podmínky příplatku za smluvně sjednanou práci vykonávanou přesčas<sup>15</sup>.

Zaměstnanec může být při jednání zastoupen, typicky se jedná o zastoupení v rámci odborové organizace nebo zastoupení na základě plné moci (např. obecným zmocněncem nebo advokátem).

### **2.3.2 Zaměstnavatel**

Pod tímto pojmem se v kontextu ZP<sup>16</sup> rozumí fyzická nebo právnická osoba, která zaměstnává fyzickou osobu v pracovněprávním vztahu. Za Českou republiku ve vztazích pracovněprávních jedná a vykonává organizační složka státu, která jménem státu v základním pracovněprávním vztahu zaměstnance zaměstnává<sup>17</sup>.

Způsobilost fyzické osoby jako zaměstnavatele v pracovněprávních vztazích mít práva a povinnosti vzniká dnem narození. Způsobilost fyzické osoby jako zaměstnavatele právními úkony nabývat práv a povinností v pracovněprávních vztazích vzniká dosažením věku 18 let<sup>18</sup>. Podnik i se zaměstnanci tedy může nabýt, např. zdědit, zdědit i novorozenec. Do svých 18 let však musí být při výkonu práv a povinností zastoupen zákonným zástupcem nebo opatrovníkem.

---

<sup>13</sup> ZP § 11

<sup>14</sup> ZP § 35 odst. 1, písm. a) nebo § 35 odst. 2 a 3

<sup>15</sup> ZP § 127 odst. 3

<sup>16</sup> ZP § 7

<sup>17</sup> ZP § 9

<sup>18</sup> ZP § 10

Zaměstnavatel může být při jednání zastoupen, typicky se jedná o zastoupení advokátem na základě plné moci. Pokud jde o podnikového právníka, tento je zaměstnancem společnosti a nejedná se o zastoupení.

## **2.4 Základní zásady pracovněprávních vztahů**

Dne 1. ledna 2012 se tato část zákoníku práce zabývající se zásadami pracovněprávních vztahů přesunula z § 13–15 do § 1a, což zřejmě více odpovídá logické systematice předpisu. Z hlediska obsahového došlo k větší obsahové koncentraci.

V pracovněprávních vztazích se od 1. 1. 2012 v souladu se zněním nově včleněného § 1a ZP uplatňují zejména tyto základní zásady:

- a) zvláštní zákonná ochrana postavení zaměstnance,
- b) uspokojivé a bezpečné pracovní podmínky pro výkon práce,
- c) spravedlivé odměňování zaměstnance,
- d) řádný výkon práce zaměstnancem v souladu s oprávněnými zájmy zaměstnavatele,
- e) rovné zacházení se zaměstnanci a zákaz jejich diskriminace.

V Listině základních práv a svobod<sup>19</sup> (dále také LZPS) je v čl. 9 zakotven zákaz nucených prací „Nikdo nesmí být podroben nuceným pracím nebo službám“. Jako další zásady lze chápat např. zásadu práva na práci (spojené především s právem získávat prostředky k obživě prací) a svobodnou volbu povolání a přípravu k němu (toto právo svědčí každému, kdo splňuje zákonem stanovené podmínky, zvolit si určité povolání), zakotvené v čl. 26.

## **2.5 Pracovní poměr**

### **2.5.1 Pracovní smlouva**

Nejvýznamnějším a nejpočetněji zastoupeným pracovněprávním vztahem v podnikové praxi je bezesporu pracovní poměr založený pracovní smlouvou. „Pracovní poměr představuje právní vztah mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem. Zjednodušeně můžeme říct, že zaměstnanec zaměstnavateli prodává svou práci a ten mu za to platí mzdu nebo plat. Pracovní vztah

---

<sup>19</sup> Ústavní zákon č. 2/1993 Sb., Listina základních svobod, ve znění pozdějších předpisů.

však v sobě skrývá i další práva a povinnosti obou stran, která jsou definována zákoníkem práce.<sup>20</sup>

Charakteristickým rysem pracovního poměru je především skutečnost, že se jedná o dvoustranný závazkový právní vztah, kdy jednou stranou je zaměstnanec a druhou stranou je zaměstnavatel. Jeho obsahem je pracovní závazek zaměstnance směřující k výkonu závislé práce, kterému odpovídá pravomoc zaměstnavatele disponovat s jeho pracovní silou. Z hlediska ekonomické teorie jde o realizaci poptávky po výrobním faktoru práce, reprezentované firmami (a státem) a nabídky práce, kterou reprezentují především domácnosti. V právní teorii je pojem pracovní závazek „používaný tradičně pro označení souboru esenciálních práv a povinností charakterizující pracovní poměr (či, v širším pojetí, základní pracovněprávní vztah).“<sup>21</sup>

Není-li stanoveno jinak, pracovní poměr se zakládá mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem pracovní smlouvou a to obligatorně písemnou formou. Vznikem pracovněprávního vztahu nastupuje vztah nadřízenosti zaměstnavatele a podřízenosti zaměstnance. Zaměstnanec je obecně v pracovněprávních vztazích považován za slabší stranu, což je dáno především obvykle podstatně nižší vyjednávací silou zaměstnance ve srovnání se zaměstnavatelem. ZP proto poskytuje zaměstnanci zvýšenou ochranu jím stanovených práv a práv zakotvených dalšími pracovněprávními předpisy.

Podrobnosti o náležitostech pracovní smlouvy budou řešeny v samostatné kapitole.

### **2.5.2 Dohody o pracích konaných mimo pracovní poměr**

Zaměstnavatel má zajišťovat plnění svých úkolů především zaměstnanci v pracovním poměru<sup>22</sup>, kterému podle Komendové<sup>23</sup> „Ve srovnání s dohodami o pracích konaných mimo

---

<sup>20</sup> TOMEČKOVÁ, I.: *Pracovní poměr, vznik, změny, skončení*. Brno: Computer Press, 2005. 290 s. ISBN 80-251-0637-3. s. 1.

<sup>21</sup> BĚLINA, M. a kol. *Zákoník práce komentář*. 2. vyd. Praha : C. H. Beck, 2010. 575 s. ISBN 978-80-7400-186-4. s. 162.

<sup>22</sup> ZP § 74 odst. 1

<sup>23</sup> KOMENDOVÁ, J.: Několik poznámek k zaměstnávání cizinců na základě dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr. In: *Sborník příspěvků z mezinárodní vědecké konference Pracovní právo 2010*. ISBN 978-80-210-5358-8.



pracovní poměr poskytuje vyšší míru ochrany, zejména pokud jde o skončení pracovněprávního vztahu. Dohody o pracích konaných mimo pracovní poměr tak představují neopomenutelný nástroj flexibilního využívání pracovní síly.“

Dohody o pracích konaných mimo pracovní poměr jsou dvojího typu:

- a) dohoda o provedení práce,
- b) dohoda o pracovní činnosti.

Účel dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr není pracovní poměr nahradit, ale mají umožnit administrativně jednodušší a flexibilnější možnost reakce podniku na aktuální sezónní výkyvy v množství potřebné práce (např. sezónní práce v zemědělství – dohoda o provedení práce), popř. k zajištění specifických úkolů, které nevyžadují plnou pracovní dobu (např. zpracování účetnictví u menšího podnikatele – dohoda o pracovní činnosti) než založením standardního pracovního poměru.

Stránský<sup>24</sup> shrnuje důvody pro využívání dohod konaných mimo pracovní poměr takto:

- a) pružná a jednoduchá pravidla rozvázání těchto pracovněprávních vztahů,
- b) možnost výkonu práce bez předem daného rozvrhu směn a
- c) nízké náklady spojené s absencí odvodů pojistného u dohody o provedení práce.

Výchozím pravidlem, které se aplikuje na odlišnosti mezi pracovním poměrem a dohodami o pracích konaných mimo pracovní poměr je toto<sup>25</sup>: není-li stanoveno jinak, vztahuje se na práci konanou na základě dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr úprava pro výkon práce v pracovním poměru, přičemž jde především o úpravu odstupného, pracovní doby a dob odpočinku, překážek v práci na straně zaměstnance, skončení pracovního poměru a odměňování. Stránský<sup>26</sup> uvádí „Obecná právní úprava těchto institutů se tedy pracovněprávních vztahů založených dohodami vůbec netýká, ledaže by se tam, kde je to možné, na uplatnění některých jejích aspektů zaměstnanec a zaměstnavatel dohodli nebo tak zaměstnavatel stanovil.“

---

<sup>24</sup> STRÁNSKÝ, J.: Dohody o pracích konaných mimo pracovní poměr – flexibilita za každou cenu? In: Sborník příspěvků z mezinárodní vědecké konference Pracovní právo 2010. ISBN 978-80-210-5358-8.

<sup>25</sup> ZP § 77

<sup>26</sup> STRÁNSKÝ, J.: Dohody o pracích konaných mimo pracovní poměr – flexibilita za každou cenu? In: Sborník příspěvků z mezinárodní vědecké konference Pracovní právo 2010. ISBN 978-80-210-5358-8.

Dohody o pracích konaných mimo pracovní poměr musí být pod sankcí neplatnosti sjednány písemně a jedno vyhotovení dohody patří zaměstnanci<sup>27</sup>.

U prací konaných mimo pracovní poměr se do značné míry uplatňuje princip smluvní volnosti, který dává účastníkům pracovního poměru širší možnost dohodnout se na právech a povinnostech oproti pracovní smlouvě, která je pracovněprávními předpisy tradičně poměrně podrobně regulovaná. Dohody se mohou při dodržení zákonných limitů uzavírat na kratší omezenou dobu, a to i opakovaně mezi stejnými smluvními stranami.

Z hlediska zaměstnavatele je výhodou, že u prací konaných mimo pracovní poměr není povinen zaměstnancům poskytnout dovolenou, pracovní volno ani platit cestovní náhrady. Účastníkům je poskytována odměna za práci podle dohody účastníků smluvního vztahu, nesmí však být nižší než minimální mzda stanovená nařízením vlády<sup>28</sup>. Podobně například nemusí být ve smlouvě určován začátek či konec pracovní doby<sup>29</sup>, je však třeba uvést dobu, na kterou se (dohoda o provedení práce) uzavírá<sup>30</sup>.

Limitujícím může být pro zaměstnavatele především limitovaný rozsah práce, na který může být dohoda o provedení práce s fyzickou osobou sjednána. Rozsah práce nesmí překročit 300 hodin v kalendářním roce u jednoho zaměstnavatele. (Do rozsahu se počítá také doba práce konaná zaměstnancem pro zaměstnavatele v témže kalendářním roce na základě jiné dohody o provedení práce.) V tomto ohledu vyšel nový ZP zaměstnavatelům vstříc, neboť zákon č. 262/2006 Sb. zákoník práce s účinností do 31. 12. 2011 stanovoval maximální rozsah sjednané práce na 150 hodin.<sup>31</sup>

Dohoda o pracovní činnosti je limitovaná nejen maximálním rozsahem sjednané práce 300 hodin, ale také tím, že rozsah není možné vykonávat práci v rozsahu překračujícím v průměru polovinu stanovené týdenní pracovní doby<sup>32</sup>. Toto pravidlo se posuzuje na celou

---

<sup>27</sup> ZP § 77 odst. 1 a 2

<sup>28</sup> Nařízení vlády č. 567/2006 Sb., o minimální mzdě, o nejnižších úrovních zaručené mzdy, o vymezení ztíženého pracovního prostředí a o výši příplatku ke mzdě za práci ve ztíženém prostředí, ve znění pozdějších předpisů.

<sup>29</sup> ZP § 74 odst. 2

<sup>30</sup> ZP § 75

<sup>31</sup> § 75 zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění novely zákonem č. 365/2011 Sb.

<sup>32</sup> ZP § 76 odst. 2

dobu uzavření dohody o pracovní činnosti, nejdéle však za období 52 týdnů. Pokud není v dohodě o pracovní činnosti sjednán důvod zrušení dohody o pracovní činnosti, je možné ji zrušit dohodou smluvních stran ke sjednanému dni, s 15denní výpovědní dobou, která začíná dnem, v němž byla výpověď doručena druhé smluvní straně.

### 3 SJEDNÁVÁNÍ, ZMĚNY A SKONČENÍ PRACOVNÍHO POMĚRU

Tato kapitola se bude zabývat pracovním poměrem, okolnostmi jeho vzniku, změn a skončení, jak je upravuje především zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů.

#### 3.1 Vznik pracovního poměru

Předpoklady vzniku pracovního poměru jsou podle Galvase a kolektivu tyto<sup>33</sup>:

- a) existence příslušné právní normy (podle ZP, případně v návaznosti na delegovanou či subsidiární působnost zákoníku práce i jiný právní předpis<sup>34</sup>),
- b) právní skutečnost stanovená právní normou.

Pracovní poměr může být založen buď pracovní smlouvou, nebo jmenováním.

Jmenováním na vedoucí pracovní místo se zakládá pracovní poměr vedoucího pracovníka výhradně v případech stanovených zvláštním právním předpisem nebo v případech vyjmenovaných v § 33 odst. 3 ZP. Jmenování je jednostranným právním úkonem, avšak je podmíněk souhlasem zaměstnance. Jednou ze základních zásad pracovního práva, která na tuto situaci dopadá, je dobrovolnost vzniku pracovněprávního vztahu formulovaná jako zásada svobody práce, resp. zákaz nucené práce, zakotvená v LZPS v čl. 9 odst. 1. Zásada zákazu nucené práce je vyjádřena také v Úmluvách Mezinárodní organizace práce č. 29 a č. 105.<sup>35</sup>

Na základě pracovní smlouvy vzniká pracovní poměr podstatně častěji. Jedná se o dvoustranný právní úkon spočívající v souhlasném projevu vůle obou smluvních stran založit pracovněprávní vztah.

---

<sup>33</sup> GALVAS, M., GREGOROVÁ, Z., HRABCOVÁ D.: *Základy pracovního práva*. Plzeň : Aleš Čeněk, 2010. 303 s. ISBN 978-80-7380-243-1 s. 57.

<sup>34</sup> Například již zmíněný zákon č. 6/2002 Sb. o soudech, soudcích, přísedících a státní správě soudů a o změně některých dalších zákonů (zákon o soudech a soudcích), ve znění pozdějších předpisů nebo zákon č. 283/1993 Sb., o státním zastupitelství, ve znění pozdějších předpisů.

<sup>35</sup> GALVAS, M., GREGOROVÁ, Z., HRABCOVÁ D.: *Základy pracovního práva*. Plzeň : Aleš Čeněk, 2010. 303 s. ISBN 978-80-7380-243-1. s. 21.

Zaměstnavatel má povinnost před uzavřením pracovní smlouvy seznámit zaměstnance s právy a povinnostmi, které by pro něj z pracovní smlouvy vyplývaly, a také s pracovními a mzdovými podmínkami (resp. podmínkami odměňování za práci).<sup>36</sup>

Pracovní smlouva má povinně písemnou formu. Za předchozího zákoníku práce bylo sjednání písemné smlouvy volitelné, pokud šlo o sjednání pracovního poměru na dobu kratší než jeden měsíc. Organizace byla povinna uzavřít pracovní smlouvu písemně, pouze pokud o to pracovník požádal nebo šlo o pracovníka, který byl rozhodnutím soudu zbaven způsobilosti k právním úkonům nebo jehož způsobilost k právním úkonům byla rozhodnutím soudu omezena.

Aktuálně účinný ZP ukládá zaměstnavateli povinnost uzavřít pracovní smlouvu písemně i v případě, že je pracovní poměr uzavírán jen na několik dnů, aby se předešlo případným sporům o obsah uzavřené pracovní smlouvy.<sup>37</sup> K 1. 1. 2012 je v ZP<sup>38</sup> stanoveno, že pracovní smlouva musí být uzavřena písemně a nejsou stanoveny žádné výjimky. S nedostatkem formy ZP výslovně spojuje neplatnost právního úkonu, ledaže smluvní strany tuto vadu dodatečně odstraní (smlouvu dodatečně sepiší). Jedná-li se však o právní úkon, jímž vzniká nebo se mění základní pracovněprávní vztah, kterým sjednání pracovní smlouvy nepochybně je, je možné se neplatnosti dovolat pouze v případě, že ještě nebylo započato s plněním<sup>39</sup> (tj. nedošlo k nástupu do zaměstnání ani k započetí výkonu práce).

### **3.1.1 Podstatné náležitosti pracovní smlouvy**

ZP vymezuje tyto podstatné náležitosti pracovní smlouvy<sup>40</sup>:

- a) druh práce, který má zaměstnanec pro zaměstnavatele vykonávat,
- b) místo nebo místa výkonu práce, ve kterých má být práce vykonávána,
- c) den nástupu do práce.

---

<sup>36</sup> ZP § 31

<sup>37</sup> DANDOVÁ, E.: Pracovní poměry na dobu určitou. In: Právo pro podnikání a zaměstnání. Odborný časopis pro obchodní a pracovní právo, sociální zabezpečení a personalistiku. 2010, č. 9, s. 3. ISSN 1801-6014.

<sup>38</sup> ZP § 34 odst. 4

<sup>39</sup> ZP § 20

<sup>40</sup> ZP § 34

Na ostatních podmínkách pracovního poměru se mohou zaměstnanec a zaměstnavatel dohodnout i mimo pracovní smlouvu (typicky je samostatným ujednáním mimo pracovní smlouvu mzdový či platový výměr).

### **3.1.1.1 Druh práce sjednaný v pracovní smlouvě**

Práce musí být v pracovní smlouvě sjednaná druhově. V praxi bývá druh práce nazýván pracovní pozice. Takto vymezený druh práce je však poměrně široký. Čím širěji je sjednán druh práce, tím širší je i dispoziční pravomoc zaměstnavatele ve smyslu přidělování práce zaměstnanci podle pracovní smlouvy. Příliš široce sjednaný druh práce (např. dělník, pomocná síla) dokonce může způsobit neplatnost takového ujednání a tím i celé pracovní smlouvy. V praxi však vznikají konflikty spíše z toho důvodu, kdy zaměstnanec nechápe vymezení práce shodně se zaměstnavatelem. S ohledem na právní jistotu zaměstnance lze tedy doporučit spíše podrobnější vymezení druhu práce a pracovní náplně (ačkoli vymezení pracovní náplně není podstatnou náležitostí pracovní smlouvy), neboť s výjimkou situací uvedených v ZP nelze zaměstnanci proti jeho vůli přidělovat práci jiného druhu, než je sjednána v pracovní smlouvě<sup>41</sup>.

V pracovní smlouvě lze sjednat i více druhů práce. Takto sjednaný druh práce je praktický zejména u malých zaměstnavatelů, kde zaměstnanec vykonává práci podle aktuální potřeby. Ujednání o druhu práce může mít i podobu alternativní, kdy zaměstnanec bude činnosti střídát např. podle ročních období.<sup>42</sup>

Vedle sjednaného druhu práce je zaměstnanec povinen vykonávat i vedlejší činnosti, které se obvykle pojí k jeho hlavnímu druhu práce (např. udržovat pracoviště v pořádku a čistotě, provádět drobné opravy), zaměstnavateli lze však jen doporučit, aby i tyto povinnosti zahrnul do pracovní smlouvy<sup>43</sup>, aby předešel případným neshodám na pracovišti či sporům se zaměstnanci.

---

<sup>41</sup> Některá ustanovení § 41 odst. 1 ZP jsou účinná teprve od 1. 4. 2012.

<sup>42</sup> VYSOKAJOVÁ, M., KAHLE, B., DOLEŽÍLEK, J.: *Komentář k zákoníku práce*. 2. vyd. Praha : Wolters Kluwer, 2007. 741 s. ISBN 978-80-7357-224-2. s. 158.

<sup>43</sup> BEZOUŠKA, P., IVANCO, G.: *Pracovní právo pro zaměstnavatele*. Praha : Linde, 2010. 223 s. ISBN 978-80-7201-795-9. s. 24.

### **3.1.1.2 Místo výkonu práce**

Místo výkonu práce lze podle potřeby zaměstnavatele sjednat velmi úzce (přesnou adresou), nebo šířeji (určením obce, kraje, celé České republiky). Konkrétní obsah ujednání o místě výkonu práce záleží na podmínkách u zaměstnavatele, např. na organizační struktuře a druhu práce, kterou bude zaměstnanec vykonávat. ZP umožňuje sjednat i několik míst výkonu práce.

Místo výkonu práce bývá označeno jako pracoviště, jímž se rozumí určitý ohraničený prostor nebo organizační složka, ve kterých zaměstnanec dohodnutou práci vykonává.<sup>44</sup> Sjednané místo výkonu práce je důležité např. pro posouzení, zda se jedná o vyslání zaměstnance na pracovní cestu, což musí být se zaměstnancem předem dohodnuto<sup>45</sup>, přeložení zaměstnance do jiného místa než je sjednáno v pracovní smlouvě<sup>46</sup>, popř. pokud by se mělo jednat o změnu sídla společnosti v situaci, kdy je místo práce sjednáno přesnou adresou, je třeba změnit také pracovní smlouvu.

Není-li v pracovní smlouvě výslovně sjednáno pravidelné pracoviště pro účely cestovních náhrad, považuje se za toto místo sjednané místo výkonu práce. Je-li však místo výkonu práce sjednáno šířeji než jedna obec, považuje se podle ZP za pravidelné pracoviště obec, ve které nejčastěji začínají cesty zaměstnance za účelem výkonu práce<sup>47</sup>.

### **3.1.1.3 Den nástupu do zaměstnání**

Pracovní poměr vzniká dnem nástupu do zaměstnání sjednaným v pracovní smlouvě. Den nástupu do práce může být sjednán určením konkrétního data nebo i jiným dostatečně přesným časovým údajem (např. dnem následujícím po dni odchodu stávajícího zaměstnance do starobního důchodu nebo na mateřskou dovolenou zaměstnance či zaměstnankyně).<sup>48</sup>

---

<sup>44</sup> VYSOKAJOVÁ, M., KAHLE, B., DOLEŽÍLEK, J.: *Komentář k zákoníku práce*. 2. vyd. Praha : Wolters Kluwer, 2007. 741 s. ISBN 978-80-7357-224-2. s. 162.

<sup>45</sup> ZP § 42

<sup>46</sup> ZP § 43

<sup>47</sup> ZP § 34a

<sup>48</sup> BEZOUŠKA, P., IVANCO, G.: *Pracovní právo pro zaměstnavatele*. Praha : Linde, 2010. 223 s. ISBN 978-80-7201-795-9. s. 26.

Pracovní poměr vzniká dnem nástupu do práce sjednaným v pracovní smlouvě, i v případě, kdy zaměstnanec do zaměstnání fakticky nenastoupí, např. z důvodu nemoci nebo jiné překážky v práci. Zaměstnavatel přitom o překážce v práci na straně zaměstnance musí být informován do týdne, jinak může odstoupit od pracovní smlouvy.

Zkušební dobu je možné v pracovní smlouvě sjednat nejpozději v den, který byl sjednán jako den nástupu do práce.<sup>49</sup>

#### **3.1.1.4 Odstoupení od pracovní smlouvy ze strany zaměstnavatele**

Obecně může zaměstnavatel od pracovní smlouvy odstoupit, jen dokud zaměstnanec nenastoupil do práce v den sjednaný v pracovní smlouvě, aniž by mu v tom bránila překážka v práci a do týdne neuvědomí zaměstnavatele o této překážce.<sup>50</sup>

Při sjednání pracovní smlouvy s pozdějším dnem nástupu do práce, a tedy i s pozdějším dnem vzniku pracovního poměru, lze ve smlouvě odstoupení od smlouvy pro obě smluvní strany za dohodnutých podmínek v době mezi platností (podpisem) a účinností (dnem sjednaným jako den nástupu do zaměstnání) pracovní smlouvy sjednat.

Odstoupení od pracovní smlouvy ze strany zaměstnance není ZP řešeno, v případě odstoupení zaměstnancem pro vážné důvody by bylo možno řešit podle zákona č. 40/1964 Sb., občanského zákoníku, ve znění pozdějších předpisů.

#### **3.1.1.5 Neplatnost pracovní smlouvy**

Nejsou-li tři podstatné náležitosti pracovní smlouvy platně sjednány (popř. některá z nich chybí zcela), je pracovní smlouva neplatná a nevznikl ani pracovní poměr.

Neplatnost právního úkonu v ZP je však konstruována jako relativní neplatnost, právní úkon se tedy i přes vady jeho obsahu považuje za platný, pokud se ten, kdo je takovým úkonem dotčen jeho neplatností nedovolá (především u soudu). Neplatnosti právního úkonu se dle ZP nemůže dovolat ten, kdo ji sám způsobil a pokud ji nezpůsobil výlučně sám zaměstnanec, nemůže mu být na újmu<sup>51</sup>. Začala-li fyzická osoba i přes neplatně sjednanou pracovní

---

<sup>49</sup> ZP § 35 odst. 1

<sup>50</sup> ZP § 34 odst. 2 a 3

<sup>51</sup> ZP § 18 odst. 2



smlouvu pro zaměstnavatele s jeho souhlasem již pracovat, mohl vzniknout tzv. faktický pracovní poměr. Osoba ve faktickém pracovním poměru má především právo na odměnu za vykonanou práci a právo na zajištění bezpečnosti a ochrany zdraví při práci. Podle Hůrky a kol.<sup>52</sup> však může nastat spor o to, zda pro tento faktický pracovněprávní vztah platí také další ustanovení zákoníku práce či nikoli.

### 3.1.2 Další náležitosti pracovní smlouvy

V pracovní smlouvě mohou být dohodnuty i další náležitosti, na nichž mají smluvní strany zájem, např. výše mzdy, délka zkušební doby, úprava pracovní doby nebo stanovení délky dovolené na zotavenou.

Jednou z významných vedlejších náležitostí pracovní smlouvy je i délka trvání pracovního poměru. Nebyla-li výslovně sjednána doba trvání pracovního poměru, platí, že pracovní poměr byl sjednán na dobu neurčitou.

V souladu se zásadou smluvní volnosti mohou účastníci pracovněprávního vztahu ve smlouvě dohodnout, co uznají za vhodné nebo za potřebné, avšak smluvní ujednání nesmí odporovat platným právním předpisům, dobrým mravům nebo kolektivní smlouvě, je-li sjednána (normativní část kolektivních smluv je podle Běliny<sup>53</sup> pramenem práva). Např. pokud kolektivní smlouva stanoví 5 týdnů dovolené na zotavenou, nemůže být v pracovní smlouvě sjednána pouze 4 týdenní dovolená, přestože 4 týdny stanovuje ZP.

Oběma smluvním stranám je tedy do určité míry dána autonomie vůle pro sjednání obsahu pracovního poměru. Oproti smlouvám sjednávaným v režimu zákona č. 40/1964 Sb., občanského zákoníku, ve znění pozdějších předpisů, v oblasti pracovního práva dochází k výraznému omezení smluvní volnosti stran s ohledem na veřejný zájem.

Předpisy pracovního práva poskytují vyšší míru ochrany zaměstnanci, který je obecně považován za slabší stranu pracovněprávního vztahu. Projevem této ochrany je zejm. kogentní úprava pracovních podmínek, které musí zaměstnavatel ve vztahu k zaměstnanci dodržet

---

<sup>52</sup> HŮRKA, P. a kol.: *Pracovní právo*. Plzeň: Vydavatelství a nakladatelství Aleš Čeněk, 2011. 559 s. ISBN 978-80-7380-316-2. s. 129.

<sup>53</sup> BĚLINA, M. a kol. *Zákoník práce komentář*. 2. vyd. Praha : C. H. Beck, 2010. 575 s. ISBN 978-80-7400-186-4. s. 8.

(např. maximální rozsah pracovní doby, minimální doba odpočinku nebo minimální výše mzdy), dále pak ustanovení o bezpečnosti a ochraně zdraví při práci, úprava skončení pracovního vztahu a další.

Neobsahuje-li pracovní smlouva vymezení všech práv a povinností vyplývajících zaměstnanci z pracovního poměru, je zaměstnavatel podle ZP povinen zaměstnance o nich písemně informovat zaměstnance do jednoho měsíce od vzniku pracovního poměru, což platí i pro změny těchto údajů<sup>54</sup>. Do informace poskytované zaměstnanci musí zaměstnavatel zahrnout i bližší označení druhu práce (náplň práce) a místa výkonu práce (pracoviště), údaj o délce dovolené, výpovědních dobách, o týdenní pracovní době a jejím rozvržení, o způsobu odměňování a případných kolektivních smlouvách.

Informační povinnost zaměstnavatele se nevztahuje na pracovní poměr sjednaný na dobu kratší než 1 měsíc. Ještě bližší specifikací práv a povinností vyplývajících zaměstnanci z pracovního poměru je pokyn zaměstnavatele (příp. nadřízeného), který může být i ústní, a zaměstnanec je povinen pracovat podle něj, nevybočuje-li ze sjednaného druhu práce.

### **3.2 Změny pracovního poměru**

Změnou pracovního poměru se rozumí změna jeho subjektu (zaměstnance) nebo obsahu, nikoliv objektu pracovního poměru<sup>55</sup>.

V případě výkonu závislé práce v pracovním poměru se jedná o výkon práce osobní, tedy jednou z povinností zaměstnance je, že bude přidělenou práci vykonávat osobně. Nelze proto v rámci sjednaného pracovního poměru změnit jeden ze subjektů – zaměstnance.

Změna subjektu ve smyslu změny zaměstnavatele je možná. Dochází k tomu zejména v souvislosti s organizačními změnami u zaměstnavatele, kdy však obsah sjednaného pracovního poměru zůstává stejný. Přejednost práv a povinností upravuje ZP v Hlavě třinácté, § 338 an. Nejčastěji dochází k přechodu práv a povinností v souvislosti s právním nástupnictvím (například při fúzi). Dochází-li k převodu činnosti zaměstnavatele nebo části činnosti

---

<sup>54</sup> ZP § 37

<sup>55</sup> Objektem pracovního poměru je opakující se osobní výkon práce zaměstnance pro zaměstnavatele.

zaměstnavatele nebo k převodu úkolů zaměstnavatele anebo jejich části k jinému zaměstnavateli, přecházejí práva a povinnosti z pracovněprávních vztahů v plném rozsahu. Nezbytnou podmínkou přechodu práv a povinností z původního zaměstnavatele na nového je, že nový zaměstnavatel způsobilý přešlou činnost vykonávat. Z důvodu ochrany práv zaměstnanců a zvýšení právní jistoty na jejich straně zůstávají práva a povinnosti dosavadního zaměstnavatele vůči dosavadním zaměstnancům nedotčeny.

Změnou obsahu pracovního poměru se rozumí změna práv a povinností vyplývajících z pracovního poměru pro jednu nebo pro obě smluvní strany. ZP výslovně uvádí<sup>56</sup>, že obsah pracovního poměru je možné změnit jen tehdy, dohodnou-li se zaměstnavatel a zaměstnanec na této změně. Změna pracovního poměru je tedy dvoustranným právním úkonem (nejčastěji nazývaný dohoda o změně obsahu pracovního poměru), podobně jako je samotné sjednání pracovního poměru dvoustranným právním úkonem.

Změnu pracovní smlouvy je nutné provést písemně. Jedním z důvodů pro změnu obsahu pracovní smlouvy je potřeba zaměstnavatele vyslat zaměstnance na pracovní cestu. (Jde o dočasný výkon práce mimo sjednané místo výkonu práce<sup>57</sup> a tato možnost zaměstnavatele musí být se zaměstnancem předem dohodnuta.) Pokud jde o přeložení<sup>58</sup>, jedná se rovněž o změnu v podstatné náležitosti pracovní smlouvy a změna místa výkonu práce, která je možná pouze se souhlasem zaměstnance a v rámci organizace zaměstnavatele, pokud to nezbytně vyžaduje jeho provozní potřeba.

Od 1. 1. 2012 může zaměstnavatel uzavřít se zaměstnancem dohodu o dočasném přidělení k jinému zaměstnavateli<sup>59</sup>, ale smí tak učinit nejdříve po uplynutí šesti měsíců ode dne vzniku pracovního poměru a nikoliv za úplatu. Toto omezení učinil zákonodárce zřejmě jednak proto, aby tento institut nebyl využíván namísto agenturního zaměstnávání, ale také proto, aby byla podpořena zaměstnanost – s využitím tohoto institutu nemusí zaměstnavatel končit pracovní poměr se zaměstnancem jen proto, že pro něj nemá aktuálně využití.

---

<sup>56</sup> ZP § 40

<sup>57</sup> ZP § 42

<sup>58</sup> ZP § 43

<sup>59</sup> ZP § 43a

Obsah pracovního poměru je možné měnit jen výjimečně a to ze strany zaměstnavatele, který musí respektovat okolnosti možného převedení, které jsou taxativně stanovené v § 41 ZP. Jedná se o převedení na jinou práci, kdy je upřednostněno převedení na práci v rámci sjednaného druhu práce, není-li to však možné, § 41 odst. 3 zákoníku práce dává zaměstnavateli možnost převést zaměstnance i na jiný druh práce než byl sjednán v pracovní smlouvě, a to i bez souhlasu zaměstnance.

Konečně ke změně pracovního poměru může dojít i na základě právní události, se kterou zákoník práce změnu obsahu pracovního poměru spojuje (např. otěhotnění zaměstnankyně, narození dítěte) nebo přímo změnou právní úpravy, která reguluje pracovní poměr formou kogentních ustanovení.<sup>60</sup>

### 3.3 Skončení pracovního poměru

V případě potřeby skončení pracovního poměru jednou nebo druhou z jeho stran je nutno postupovat podle příslušných zákonných ustanovení. Problematika skončení pracovního poměru je jedním z častých cílů podnikatelské sféry, pokud jde o její snahu odstranit ochranářský postoj ZP ve prospěch zaměstnanců. Zaměstnavatelé argumentují, že skončení pracovního poměru je zdoluhavé (mj. z důvodu existence výpovědní lhůty), popř. finančně náročné (v případě, že došlo ke skončení pracovního poměru ze strany zaměstnavatele a zaměstnanec má nárok na vyplacení odstupného).

Hůrka a kol.<sup>61</sup> v této souvislosti uvádí, že „Právní úprava skončení pracovního poměru by měla reagovat na aktuální potřeby smluvních stran, na situaci na pracovním trhu, na situaci v ekonomice, stejně jako na sociální pozici osob konajících práci. Na jedné straně by měla vynikát pružností a na straně druhé jistou mírou stability zaměstnání.“

V souvislosti se skončením pracovního poměru vznikl nový pojem, tzv. flexicurity. Pojem vznikl spojením slov flexibility a security a označuje se jím snaha upravit pracovněprávní vztahy pružně a současně dostatečně chránit zaměstnance. Je otázkou, zda je skutečně možné

---

<sup>60</sup> HŮRKA, P. a kol.: *Pracovní právo*. Plzeň : Vydavatelství a nakladatelství Aleš Čeněk, 2011. 559 s. ISBN 978-80-7380-316-2. s. 145.

<sup>61</sup> HŮRKA, P. a kol.: *Pracovní právo*. Plzeň : Vydavatelství a nakladatelství Aleš Čeněk, 2011. 559 s. ISBN 978-80-7380-316-2. s. 172.

najít takový konsenzus, kdy jsou oba tyto značně protichůdné požadavky naplněny. I s ohledem na to, že legislativa by měla vytvářet stabilní podnikatelské prostředí a bylo by tedy vhodné, aby se zákony neměnily příliš často, protože především tohle může zajistit potřebnou stabilitu hospodářství, konkurenceschopnost firem a v neposlední řadě pomoc zaměstnancům.

Jednostranné skončení pracovního poměru provází určitá doba „doběhu“ v podobě výpočetní lhůty, aby se druhá strana mohla na skončení pracovního poměru lépe připravit, ale existuje i možnost okamžitého skončení pracovněprávního vztahu ze závažných důvodů nebo zpočátku trvání pracovněprávního vztahu, kdy si jedna ze stran uvědomí, že jí tento pracovní poměr nevyhovuje, lze pracovní poměr ve zkušební lhůtě zrušit.

V právní úpravě skončení pracovního poměru se ochránářství ve prospěch zaměstnance silně uplatňuje především v pohledu na zaměstnance jakožto na slabší stranu pracovněprávního vztahu a v důsledku této skutečnosti je právně zakotvena ochrana zaměstnance před okamžitým rozvázáním pracovního poměru ze strany zaměstnavatele, ochrana zaměstnanců, kteří se nacházejí dočasně v obtížné sociální situaci, či peněžní kompenzace (ve formě odstupného), nespočívá-li důvod rozvázání pracovního poměru v osobě zaměstnance (např. dlouhodobé či opakované neplnění pracovních úkolů). V tržním hospodářství však není možné, aby zaměstnavatel práva zaměstnanců upřednostňoval před svými zájmy. Je nutno brát v potaz, že zaměstnavateli vznikají v souvislosti se zaměstnanci nemalé náklady, a ten se tedy snaží o jejich co nejefektivnější využití i tím, že zaměstnává pracovníky s co nejlepšími předpoklady pro danou práci a s co nejlepšími výkony.

Zákonodárce se v podstatě snaží o nemožné, a to souběžně o flexibilní pohyb pracovní síly na trhu práce a o stabilizaci pracovních poměrů jednotlivých zaměstnanců.<sup>62</sup>

### **3.3.1 Skončení individuálního pracovního poměru**

Pracovní poměr může skončit na základě těchto právních skutečností:

- a) dohodou,
- b) výpovědí,
- c) okamžitým zrušením,

---

<sup>62</sup> HŮRKA, P. a kol.: *Pracovní právo*. Plzeň : Vydavatelství a nakladatelství Aleš Čeněk, 2011. 559 s. ISBN 978-80-7380-316-2. s. 172 an.

- d) uplynutím sjednané doby (pracovní poměr na dobu určitou)<sup>63</sup>,
- e) uplynutím doby, na kterou bylo sjednáno povolení k zaměstnání nebo povolení k dlouhodobému pobytu za účelem zaměstnání<sup>64</sup>,
- f) smrtí zaměstnance,
- g) smrtí zaměstnavatele, který je fyzickou osobou<sup>65</sup>,
- h) na základě úředního rozhodnutí – dnem, kdy má skončit pobyt cizince nebo fyzické osoby bez státní příslušnosti na území České republiky podle vykonatelného rozhodnutí o zrušení povolení k pobytu, nebo dnem, kterým nabyl právní moci rozsudek ukládající vyhoštění z území České republiky.

Právním úkonem, kterým pracovní poměr končí v souladu s § 48 ZP a v návaznosti na právní skutečnost, která ke skončení pracovního poměru vedla, výhradně:

- a) dohoda o rozvázání pracovního poměru,
- b) výpovědí,
- c) okamžitým zrušením,
- d) zrušením ve zkušební době.

### 3.3.2 Dohoda o rozvázání pracovního poměru

Dohoda o rozvázání pracovního poměru je dvoustranný právní úkon, obě strany tedy musí s jejím uzavřením a obsahem souhlasit. Zaměstnavatel a zaměstnanec se písemně dohodnou na dni, kdy skončí sjednaný pracovní poměr<sup>66</sup>.

Dohoda o rozvázání pracovního poměru může obsahovat také ujednání o případném odstupném. Dohoda může a nemusí obsahovat důvody skončení pracovního poměru, což má vliv na případný nárok na podporu v nezaměstnanosti. Na žádost zaměstnance musí být důvod rozvázání pracovního poměru v dohodě uveden. Každá ze smluvních stran obdrží jedno vyhotovení dohody o rozvázání pracovního poměru<sup>67</sup>.

---

<sup>63</sup> ZP § 48 odst. 2

<sup>64</sup> ZP § 48 odst. 3

<sup>65</sup> ZP § 48 odst. 4

<sup>66</sup> ZP § 49

<sup>67</sup> ZP § 49 odst. 3

### 3.3.3 Výpověď

Zatímco dohoda o rozvázání pracovního poměru je poměrně volně upravená, výpověď podléhá řadě zákonných limitů.

Výpověď je jednostranný právní úkon buď zaměstnavatele, nebo zaměstnance. Musí být v písemné formě a musí být doručen druhé straně<sup>68</sup>.

Pracovní poměr končí uplynutím výpovědní doby, která činí nejméně dva kalendářní měsíce a začíná běžet první den kalendářního měsíce, který následuje po měsíci, ve kterém byla doručena výpověď druhé straně. Výpovědní doba může být v pracovní smlouvě sjednána delší, ale musí být pro obě strany vždy stejná<sup>69</sup>.

Zatímco zaměstnanec může dát zaměstnavateli výpověď z jakéhokoliv důvodu nebo i bez uvedení důvodu<sup>70</sup> a trvání jeho pracovního poměru je omezeno pouze výpovědní dobou, možnost zaměstnavatele je v tomto případě limitována výpovědními důvody taxativně stanovenými v ZP<sup>71</sup>. Na některé výpovědní důvody se navíc váže povinnost zaměstnavatele vyplatit zaměstnanci odstupné minimálně ve výši stanovené ZP<sup>72</sup>.

ZP dále zakazuje dát zaměstnanci výpověď v tzv. ochranné době<sup>73</sup> (např. v době pracovní neschopnosti, když je zaměstnankyně těhotná nebo čerpá mateřskou dovolenou nebo rodičovskou dovolenou).

Z formulace těchto ustanovení je evidentní, že práva a povinnosti zaměstnanců a zaměstnavatelů nejsou v rovnováze a zaměstnavatel je zákonem více limitován ve prospěch zaměstnance.

---

<sup>68</sup> ZP § 50

<sup>69</sup> ZP § 51

<sup>70</sup> ZP § 50 odst. 3

<sup>71</sup> ZP § 50 odst. 2, § 52

<sup>72</sup> ZP § 67

<sup>73</sup> ZP § 53

### 3.3.4 Okamžité zrušení pracovního poměru

Okamžité zrušení pracovního poměru je jednostranný právní úkon. Pracovní poměr končí okamžikem doručení jeho písemného vyhotovení druhému účastníkovi.

Vzhledem k rychlému nástupu účinků okamžitého zrušení pracovního poměru přichází tato možnost v úvahu pouze ze závažných důvodů, které jsou v zákoníku práce taxativně vymezeny jak pro okamžité zrušení pracovního poměru ze strany zaměstnavatele<sup>74</sup>, tak ze strany zaměstnance<sup>75</sup>.

Zaměstnavatel může pracovní poměr okamžitě zrušit, např. pokud byl zaměstnanec pravomocně odsouzen pro úmyslný trestný čin k nepodmíněnému trestu odnětí svobody na dobu delší než jeden rok (v souvislosti s výkonem zaměstnání), popř. porušil-li zaměstnanec povinnost vyplývající z právních předpisů vztahujících se k jím vykonávané práci zvlášť hrubým způsobem (např. pokud řidič z povolání řídil pod vlivem alkoholu).<sup>76</sup>

Zaměstnanec může pracovní poměr okamžitě zrušit, jestliže například podle lékařského posudku vydaného poskytovatelem pracovně-lékařských služeb, nemůže dále konat práci bez vážného ohrožení svého zdraví a zaměstnavatel mu neumožnil v době 15 dnů ode dne předložení tohoto posudku výkon jiné pro něho vhodné práce, zaměstnavatel mu nevyplatil mzdu nebo plat nebo náhradu mzdy nebo platu anebo jakoukoli jejich část do 15 dnů po uplynutí období splatnosti odměny za práci sjednané v pracovní smlouvě.<sup>77</sup>

### 3.3.5 Zkušební doba

Pracovní poměr může být z jakéhokoliv důvodu nebo i bez uvedení důvodu ze strany zaměstnavatele i ze strany zaměstnance písemně zrušen ve zkušební době. Zrušení pracovního poměru ve zkušební době je jednostranným právním úkonem, nezáleží tedy na vůli či akceptaci protistranou.

---

<sup>74</sup> ZP § 55

<sup>75</sup> ZP § 56

<sup>76</sup> ZP § 55 odst. 1

<sup>77</sup> ZP § 56 odst. 1



Podmínkou je platně sjednaná zkušební doba. Zkušební dobu lze sjednat nejpozději v den nástupu do zaměstnání. Podle ZP<sup>78</sup> nesmí být zkušební doba delší než 3 měsíce po sobě jdoucí ode dne vzniku pracovního poměru či delší než 6 měsíců, pokud jde o vedoucího zaměstnance (zde se může počátek zkušební doby vázat také na den jmenování do funkce).

Zkušební lhůta nesmí být dodatečně prodlužována. Lhůta se prodlužuje pouze ze zákona a to o dobu celodenních překážek v práci, pro které zaměstnanec v jejím průběhu práci nekoná, a o dobu jeho celodenní dovolené.<sup>79</sup> „Zkušební doba by neměla být užívána v případech, kdy tento účel neplní. Tak tomu bude v případech opakovaných pracovních poměrů na dobu určitou. Nová zkušební doba by mohla být sjednána toliko v situacích, kdy bude zaměstnanec vykonávat úplně jiný druh práce, než doposud vykonával. V ostatních případech by ujednání o zkušební době bylo vnímáno jako snaha zneužít tento institut k jednoduššímu ukončení pracovního poměru; šlo by o neplatný právní úkon pro rozpor s dobrými mravy.“<sup>80</sup>

Pokud jde o pracovní poměr na dobu určitou, délka zkušební doby může být nejvýše polovinu sjednané doby trvání pracovního poměru.<sup>81</sup>

### 3.3.6 Skončení pracovního poměru na dobu určitou

Uplynutím sjednané doby končí pracovní poměr sjednaný na dobu určitou.<sup>82</sup>

Pracovní poměr na dobu určitou může skončit také ostatními způsoby skončení pracovního poměru. Byla-li doba trvání tohoto pracovního poměru omezena na dobu konání určitých prací, je zaměstnavatel povinen upozornit zaměstnance na skončení těchto prací včas, zpravidla alespoň 3 dny předem.<sup>83</sup>

---

<sup>78</sup> ZP § 35

<sup>79</sup> ZP § 35 odst. 4

<sup>80</sup> BEZOUŠKA, P., IVANCO, G.: *Pracovní právo pro zaměstnavatele*. Praha : Linde, 2010. 223 s. ISBN 978-80-7201-795-9. s. 35.

<sup>81</sup> ZP § 35 odst. 5

<sup>82</sup> UP § 65

<sup>83</sup> ZP § 65 odst. 1

Pokračuje-li zaměstnanec po uplynutí sjednané doby s vědomím zaměstnavatele dále v konání prací, platí, že se jedná o pracovní poměr na dobu neurčitou.<sup>84</sup>

Sjedná-li zaměstnavatel se zaměstnancem trvání pracovního poměru na dobu určitou v rozporu se zákonem, může se zaměstnanec domáhat dalšího zaměstnávání u soudu a to nejpozději do 2 měsíců ode dne, kdy měl pracovní poměr skončit uplynutím sjednané doby.<sup>85</sup>

### **3.3.7 Skončení pracovního poměru smrtí zaměstnance**

Pracovní poměr zaměstnance končí jeho smrtí, neboť podmínkou pracovního poměru je osobní výkon práce zaměstnancem.

Peněžitá práva zesnulého zaměstnance vůči zaměstnavateli nezanikají. Do výše odpovídající trojnásobku průměrného měsíčního výdělku přecházejí mzdová a platová práva zesnulého zaměstnance na jeho manžela, děti a rodiče, jestliže s ním v době jeho smrti žili ve společné domácnosti. Není-li těchto osob, stávají se mzdová a platová práva předmětem dědictví.<sup>86</sup> Smrtí zaměstnavatele, který je fyzickou osobou, také pracovní poměr zaniká; leda by v podnikání – živnosti – pokračovala oprávněná osoba<sup>87</sup>.

### **3.3.8 Skončení pracovního poměru rozhodnutím státního orgánu**

Případy skončení pracovního poměru rozhodnutím příslušného orgánu jsou v praxi ojedinělé, týká se především cizinců (v návaznosti na skončení pracovního povolení nebo povolení k pobytu v České republice) nebo osob bez státní příslušnosti.

Cizinec může být přijat do zaměstnání a zaměstnán jen tehdy, má-li platné povolení k zaměstnání a platné povolení k pobytu na území ČR nebo je-li držitelem zelené karty, pokud tento zákon nestanoví jinak.<sup>88</sup>

---

<sup>84</sup> ZP § 65 odst. 2

<sup>85</sup> ZP § 39 odst. 2

<sup>86</sup> ZP § 328

<sup>87</sup> ZP § 342 odst. 1

<sup>88</sup> Zákon o zaměstnanosti § 89

Přestože v České republice pracuje mnoho občanů jiných států, ZP pracuje se specifickým vymezením pojmu „cizinec“ a v důsledku tohoto minimalistického vymezení se s cizinci v pracovním právu setkáváme relativně výjimečně: „Za cizince<sup>89</sup> se nepovažuje občan EU a jeho rodinný příslušník. Za cizince se dále pro uvedené účely nepovažuje rodinný příslušník občana ČR, který není státním příslušníkem ČR ani jiného členského státu EU. Obdobné postavení jako občané EU požívají občané ze států Evropského hospodářského prostoru a Švýcarska. Uvedené osoby mají v právních vztazích upravených zákonem o zaměstnanosti stejné právní postavení jako občané ČR, pokud tento zákon nestanoví jinak.“<sup>90</sup>

---

<sup>89</sup> Zákon o zaměstnanosti § 85

<sup>90</sup> KOMENDOVÁ, J.: Několik poznámek k zaměstnávání cizinců na základě dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr. In: Sborník příspěvků z mezinárodní vědecké konference Pracovní právo 2010. ISBN 978-80-210-5358-8.

## **4 PRACOVNĚPRÁVNÍ VZTAHY V PRAXI**

### **ČESKÉ SPOŘITELNY, A. S.**

Tato kapitola především aplikuje zákonná východiska v oblasti pracovněprávních vztahů na konkrétní podmínky pracovněprávních vztahů v České spořitelně, a. s. (dále také ČS) a na vybrané individuální pracovní smlouvy. Mimo zákonných norem a sjednané kolektivní smlouvy, které je Česká spořitelna, a. s. povinna respektovat, se oblast pracovněprávních vztahů řídí také interní směrnici „Pracovní poměr“ č. 6201\_00\_02R, na kterou navazují další vnitřní předpisy, např. Pracovní řád č. 9903\_00\_01R a Mzdový řád č. 6202\_00\_01R, jejichž ustanovení jsou zde rozebrána.

#### **4.1 Interní směrnice České spořitelny, a. s.**

Pro účely této bakalářské práce zde bude představen obsah interní směrnice „Pracovní poměr“ č. 6201\_00\_02R v pasáži zabývající se vznikem a průběhem pracovního poměru. Z textu směrnice (dále označeno jiným fontem písma a uvozovkami) je zřejmé, že tato v mnoha ohledech kopíruje zákonné normy (především zákoník práce, zákon o zaměstnanosti) a doplňuje podnikové realie.

##### **4.1.1 Pracovní řád a mzdový řád**

„Pracovní řád je základním vnitřním předpisem spořitelny upravujícím pracovněprávní vztahy mezi spořitelnou a jejími zaměstnanci (předpis č. 9903\_00\_01R).“

Pracovní řád vydává zaměstnavatel v souladu se ZP<sup>91</sup>. Pracovní řád blíže rozvádí v souladu s právními předpisy ustanovení tohoto zákoníku podle zvláštních podmínek u zaměstnavatele.

„Bližší podmínky poskytování jednotlivých složek mzdy zaměstnancům spořitelny upravuje Mzdový řád zaměstnanců ČS, který je vnitřním mzdovým předpisem (6202\_00\_01R).

Mzdový řád se vztahuje na odměňování všech zaměstnanců v pracovním poměru k ČS; na zaměstnance, se kterými uzavřel zaměstnavatel individuální Dohodu o mzdě a funkčních požitcích v rozsahu, na kterém se dohodli.“

Mzdový řád vydává ČS v souladu se ZP, jedná se o specifický vnitřní předpis<sup>92</sup>, upravující mzdová práva zaměstnanců.

#### **4.1.2 Zkušební doba**

„Zaměstnanci v ČS jsou přijímáni zásadně na zkušební dobu 3 měsíců po sobě jdoucích. Vedoucí zaměstnanci ČS mohou být přijímáni na zkušební dobu až 6 měsíců po sobě jdoucích.“ Toto ustanovení směrnice čerpá ze ZP<sup>93</sup> a je s ním v souladu.

„U zaměstnanců, kteří v minulosti již byli zaměstnáni v bankovníctví nebo ve finanční skupině ČS, je možné zkušební dobu nesjednávat nebo sjednat kratší. Sjednaná zkušební doba nesmí být dodatečně prodlužována. O dobu celodenních překážek v práci, pro které zaměstnanec nekoná práci v průběhu zkušební doby, a o dobu čerpání celodenní dovolené se však zkušební doba prodlužuje.“ Toto ustanovení směrnice čerpá ze ZP<sup>94</sup> a je s ním v souladu.

„Na závěr zkušební doby posoudí příslušný zaměstnanec zapracování zaměstnance a jeho další setrvání v ČS, popřípadě vyplní šablonu „Návrh na pracovní a mzdové zařazení“, kde je možné po zkušební době upravit základní mzdu zaměstnance.“ ZP nevylučuje, aby po skončení zkušební doby byla sjednána jiná výše mzdy (odměny za práci) než po dobu jejího trvání.

#### **4.1.3 Náplň práce zaměstnance ČS**

Náplň práce pro jednotlivé pracovní funkce je obecně dána v interním předpise ČS (6201\_10\_01R). Vedoucí zaměstnanec odborného útvaru může náplně práce pro jednotlivé zaměstnance jasným a úplným způsobem dále specifikovat vyhotovením individuální náplně práce. Pro předejití případným budoucím pochybnostem o řádném plnění pracovních povinností se doporučuje každému zaměstnanci individuální náplň práce vyhotovit.

---

<sup>91</sup> ZP § 82 a § 306

<sup>92</sup> ZP § 305

<sup>93</sup> ZP § 35

<sup>94</sup> ZP § 35 odst. 4

Specifikace náplně práce nad rámec druhu práce, jehož vymezení je esenciální náležitostí pracovní smlouvy, je praktickým postupem, který především umožňuje předcházet sporům o vymezení práce a její výkon. Přestože je vyhotovení náplně práce interní směrnicí pouze doporučováno, v praxi je tento dokument vyhotovován téměř pro všechny pozice v ČS.

Ukázka náplně práce je prezentována v příloze č. 1 a 2 této bakalářské práce.

#### **4.1.4 Převedení zaměstnance**

„Individuální převody zaměstnanců ČS mezi jednotlivými organizačními složkami / útvary / jednotkami ČS či změna zaměstnavatele v rámci finanční skupiny ČS musí být prováděny pouze k 1. dni v kalendářním měsíci za koordinace odboru 1620 Centrum personálních služeb.“ Jedná se o interní požadavek ČS, který neodporuje ZP, pouze zjednodušuje administrativní úkony související s převedením zaměstnance – zaměstnanec je vždy celý kalendářní měsíc veden právě v jednom konkrétním útvaru / organizační složce.

Převedení zaměstnance je ve směrnici rovněž podrobně popsáno: „Odbor 1620 Centrum personálních služeb předvyplní šablonu „Žádost o převod zaměstnance v rámci ČS“, a odešle ji převáděnému zaměstnanci a řediteli nové organizační složky / organizačního útvaru k zajištění schválení převodu. Zaměstnanec zajistí do třech pracovních dnů, nejpozději však do konce kalendářního měsíce, ve kterém předvyplněnou žádost obdržel, předložení této žádosti k vyjádření souhlasu řediteli organizační složky / organizačního útvaru, jehož je zaměstnancem (datum předání žádosti zaměstnancem nadřízenému ke schválení bude rozhodné pro určení data převodu na nové pracovní místo).“ Tento procesní postup neodporuje ZP, jedná se pouze o přesné vymezení kompetenci v souvislosti s převodem zaměstnance, což je především ve velké společnosti, jakou ČS bezesporu je, otázka zvýšení efektivity a snížení pracnosti administrativních procesů, což je plně v kompetenci managementu ČS.

Další dva odstavce interní směrnice „Pracovní poměr“ č. 6201\_00\_02R se zabývají převodem zaměstnance v rámci finanční skupiny České spořitelny (může se jednat např. o přechod od / do Stavební spořitelny České spořitelny, a. s., nebo Penzijní fond České spořitelny, a. s.). Ustanovení korespondují se základním požadavkem na identifikace jedné ze smluvních stran – zatímco zaměstnanec zůstává stejný (jedna a tatáž fyzická osoba), zaměstnavatel se mění (změna právnické osoby v roli zaměstnavatele):

„Při nástupu zaměstnance ČS do jiné společnosti v rámci finanční skupiny ČS musí dojít k ukončení pracovního poměru s ČS, k poslednímu dni v kalendářním měsíci, a k uzavření nové pracovní smlouvy s příslušnou společností finanční skupiny ČS, od prvního dne následujícího kalendářního měsíce po skončení pracovního poměru.

Při nástupu zaměstnance do ČS ze společnosti, která je součástí finanční skupiny ČS, musí nejdříve dojít ke skončení pracovního poměru s aktuálním zaměstnavatelem k poslednímu dni v kalendářním měsíci a až poté k uzavření nové pracovní smlouvy s ČS, od prvního dne následujícího kalendářního měsíce po rozvázání pracovního poměru.“

„Výše vymezený postup se netýká zaměstnanců, u kterých dochází ke změně zaměstnavatele v důsledku přechodu práv a povinností z pracovněprávních vztahů podle ZP.“ Toto ustanovení je plně v souladu se ZP<sup>95</sup>, a jak bylo řečeno v teoretické části, nejčastěji dochází k přechodu práv a povinností v souvislosti s právním nástupnictvím (například při fúzi).

#### **4.1.5 Výpovědní doba a odstupné**

„Výpovědní doba činí 2 měsíce a je stejná pro zaměstnavatele i zaměstnance.

Zaměstnanci, u něhož dochází k rozvázání pracovního poměru výpovědí danou zaměstnavatelem z důvodů uvedených v § 52 písm. a) až c) ZP nebo dohodou z týchž důvodů, přísluší při skončení pracovního poměru odstupné v souladu se ZP.

Zaměstnanci, u něhož dochází k rozvázání pracovního poměru výpovědí danou zaměstnavatelem z důvodů uvedených v § 52 písm. d) ZP nebo dohodou z týchž důvodů, náleží odstupné ve výši dvanáctinásobku průměrného výdělku.“ Tato ustanovení směrnice čerpají ze ZP<sup>96</sup> a jsou s ním v souladu.

Podle interní směrnice se „při skončení pracovního poměru podle § 52 písm. a) až c) ZP se odstupné zvýší za každý měsíc, o který se po vzájemné dohodě zaměstnance se zaměstnavatelem zkrátí výpovědní doba, o jeden průměrný výdělek, a to až na pětinásobek průměrného výdělku.“ Toto ustanovení směrnice především kodifikuje běžnou hospodářskou praxi smluvních stran, kdy motivem zaměstnavatele může být dřívější faktické uvolnění pra-

---

<sup>95</sup> ZP Hlava třináctá, § 338 an.

<sup>96</sup> ZP § 51

covního místa a motivem zaměstnance může být možnost dříve se zapojit do pracovního procesu u jiné organizace. Úprava této problematiky není v ZP obsažena, ale je možná dohodou stran, neboť pracovní poměr do určité míry smluvní svobodu stran umožňuje.

#### **4.1.6 Skončení pracovního poměru**

„Rozvázat pracovní poměr je možné pouze z důvodů uvedených v zákoníku práce a v souladu s ním.“ Ustanovení směrnice pouze potvrzuje právní stav, kdy interní směrnice nemůže odporovat právním předpisům.<sup>97</sup>

„Při skončení pracovního poměru ze strany zaměstnavatele vyhotovuje personalista na základě podkladů od vedoucího zaměstnance pracovníprávní dokument (výpověď, dohoda, rozvázání pracovního poměru ve zkušební době, okamžité zrušení pracovního poměru zaměstnavatelem, dále jen „pracovníprávní dokument“).“ Konkrétní dokument je závislý na okolnostech skončení pracovního poměru a musí být s ním v souladu.

„Pracovníprávní dokumenty a další s tím související doklady (např. Potvrzení o zaměstnání – tzv. zápočtový list) zasílá personalista k podpisům v souladu s vnitřními předpisy. V případě potřeby se příslušný zaměstnanec odboru 1620 Centrum personálních služeb zúčastní spolu s vedoucím zaměstnancem předávání výpovědi.“ Ustanovení směrnice se věnuje opět vnitřnímu administrativnímu procesu v ČS. Je důležité, aby zaměstnanec včas obdržel všechny nezbytné dokumenty, zejména zmíněné potvrzení o zaměstnání, a pokud šlo o skončení pracovního poměru dvoustranným právním úkonem, pak také kopii tohoto pracovníprávního dokumentu.

## **4.2 Rozbor pracovníprávních dokumentů**

V této subkapitole jsou rozebrány konkrétní pracovní smlouvy a jejich změny, jakožto nejčastější pracovníprávní dokumenty, které jsou v ČS používány. Česká spořitelna, a.s. však využívá také flexibilních pracovních závazků a to v podobě dohody o provedení práce.

---

<sup>97</sup> ZP § 4b



#### 4.2.1 Pracovní smlouvy

Texty rozebíraných pracovních smluv jsou v Příloze 3 (pracovní smlouva z roku 2008) a v Příloze 4 (pracovní smlouva z roku 2011) této bakalářské práce. Obě pracovní smlouvy jsou v zásadě identické, lze je označit za tzv. formulářové smlouvy, do kterých se pouze doplňují některé údaje.

##### 4.2.1.1 Podstatné náležitosti smlouvy

Z podstaty smlouvy jakožto dvoustranného právního úkonu je nutná identifikace smluvních stran – zaměstnance a zaměstnavatele, což je v obou smlouvách naplněno, přestože zaměstnavatel (Česká spořitelna, a. s.) není explicitně označen, lze to dovodit. Identifikace zaměstnavatele je zajištěna uvedením sídla, identifikačního čísla a odkazem na zápis v obchodním rejstříku, což odpovídá požadavku obchodního zákoníku na obsah obchodních listin<sup>98</sup> a je také v souladu s požadavky na identifikaci, které klade zákon o zaměstnanosti<sup>99</sup>. Zaměstnanec je identifikován jménem, příjmením a datem narození, což lze považovat za dostatečně určité, avšak zákon o zaměstnanosti<sup>100</sup> považuje za identifikační údaje dále ještě státní příslušnost, místo narození a bydliště zaměstnance.

V obou pracovních smlouvách jsou v článku I. obsaženy všechny tři podstatné náležitosti pracovní smlouvy, které předpokládá ZP<sup>101</sup>:

---

<sup>98</sup> Zákon č. 513/1991 Sb., obchodní zákoník ve znění pozdějších předpisů, § 13a odst. 2:

Na všech objednávkách, obchodních dopisech, fakturách, smlouvách a na internetových stránkách týkajících se podniku zahraniční osoby nebo jeho organizační složky je zahraniční osoba povinna uvádět údaje podle odstavce 1 a dále i údaj o zápisu podniku nebo jeho organizační složky do obchodního rejstříku, včetně spisové značky. Jde-li o osobu, na níž se vztahuje § 21 odst. 5, uvádí stejné údaje jako česká osoba nezapsaná v obchodním rejstříku podle odstavce 1.

<sup>99</sup> Zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů, § 5 odst. 1, bod 2:

Identifikačními údaji se pro účely zákona o zaměstnanosti chápe u právnické osoby obchodní firma nebo název, sídlo, identifikační číslo.

<sup>100</sup> Zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů, § 5 odst. 1, bod 1:

Identifikačními údaji se pro účely zákona o zaměstnanosti chápe u fyzické osoby jméno, popřípadě jména, příjmení, popřípadě rodné příjmení, státní občanství, rodné číslo nebo datum a místo narození, nebylo-li rodné číslo přiděleno, bydliště.

<sup>101</sup> ZP § 34

- a) druh práce: v obou shodně „ADV1 poradce“,
- b) místo práce: v obou shodně „OP Ostrava“,
- c) den nástupu do zaměstnání: 1. 5. 2008, resp. 1. 11. 2011.

#### **4.2.1.2 Vedlejší ujednání**

Obě smlouvy jsou v souladu se zákonem na dobu určitou (do 30. 4. 2009, resp. do 31. 10. 2012).

V obou smlouvách je sjednána maximální možná zkušební doba<sup>102</sup> v délce 3 měsíce, což je také v souladu s interní směrnicí ČS.

Článek II. obou smluv odkazuje v dalších podrobnostech na pracovněprávní předpisy, zejména ZP a vnitřní předpisy zaměstnavatele. Tím je mj. odkazováno na Pracovní řád (předpis č. 9903\_00\_01R) a Mzdový řád zaměstnanců ČS (předpis č. 6202\_00\_01R).

Článek III. obou smluv pouze v souladu se zákonem uvádí povinnost zaměstnavatele přidělovat práci dle sjednané smlouvy. Toto ujednání je v souladu se ZP, nicméně není nutné jej ve smlouvě uvádět, neboť tato povinnost zaměstnavatele plyne přímo ze ZP.

Článek IV. obou smluv pouze v souladu se zákonem uvádí povinnost zaměstnance provádět práci osobně, ve stanovené době, dodržovat kázeň atp. Toto ujednání je v souladu se ZP, nicméně není nutné jej ve smlouvě uvádět, neboť tato povinnost zaměstnance plyne ze ZP a ze samotné podstaty závislé práce.

V článku V. obou smluv zaměstnanec souhlasí s vysíláním na pracovní cesty mimo místo sjednané práce, což je důležité pro možnost zaměstnance na služební cestu vyslat a dále má toto ujednání vliv na výplaty cestovních náhrad a stravného. Zaměstnanec může být vyslán na pracovní cestu, jen pokud s tím souhlasí<sup>103</sup>. Univerzální souhlas pojmutý přímo do pracovní smlouvy umožňuje zjednodušení administrativní činnosti pro zaměstnavatele, pokud by např. musel žádat o souhlas zaměstnance s každou cestou zvlášť.

Článek VI. obou smluv poukazuje na to, že mzda zaměstnance obsahuje i odměnu za případná zaměstnanecká díla, která by v rámci svého pracovního poměru vytvořil. Toto

---

<sup>102</sup> ZP § 35

<sup>103</sup> ZP § 38

ustanovení lze považovat za projev nadbytečnosti úpravy, která však plyne z formulářového charakteru pracovních smluv v České spořitelně (obecně se může jednat např. o počítačový program vytvořený pro zaměstnavatele, poradci ADV1 však pravděpodobně žádná zaměstnanecká autorská díla nevytváří).

V článku VII., ve kterém zaměstnanec uděluje souhlas se zpracováním osobních údajů, je patrný časový odstup obou sjednaných smluv (rok 2008 a rok 2011). Zatímco v pracovní smlouvě z roku 2008 je tento souhlas veden poměrně obecně, především v souvislosti se zaměstnaneckým poměrem a sociálním programem zaměstnavatele, v pracovní smlouvě 2011 je souhlas uveden obšírněji a to především ve vztahu k elektronickému uchování osobních údajů a osobám, které mohou osobní údaje v souvislosti s náplní jejich práce u zaměstnavatele zpracovávat.

Článek VIII. obou smluv zakotvuje režim výhradně písemných změn pracovní smlouvy, což plyne již ze ZP<sup>104</sup>, ustanovení pracovní smlouvy lze tedy považovat za možné, ale nadbytečné.

Článek IX uvádí, že obě strany souhlasí se zněním pracovní smlouvy, což lze chápat za explicitní vyjádření projevu vůle, jak to předpokládá § 35 občanského zákoníku<sup>105</sup>.

#### **4.2.1.3 Dílčí shrnutí – pracovní smlouvy**

Pokud jde o identifikaci smluvních stran, v případě pracovní smlouvy lze doporučit doplnit označení „zaměstnavatel“ v souvislosti s Českou spořitelnou, a. s. a k identifikaci zaměstnance doplnit nad rámec jména, příjmení a data narození také státní příslušnost, místo narození a bydliště zaměstnance. ČS používá formulářové smlouvy, proto uvedené nedostatky budou mít pravděpodobně všechny pracovní smlouvy.

Pracovní smlouvy sjednáváná mezi zaměstnancem a Českou spořitelnou, a.s. jakožto zaměstnavatelem jsou v souladu se zákonem. Jedná se o jednoduchý dokument, který nad rámec podstatných náležitostí smlouvy obsahuje spíše jen obecná ustanovení (o povinnostech

---

<sup>104</sup> ZP § 42

<sup>105</sup> Zákon č. 40/1964 Sb., občanský zákoník, ve znění pozdějších předpisů.

zaměstnance a zaměstnavatele). Jako důležité lze označit ustanovení o souhlasu s vysíláním na pracovní cestu a také souhlas zaměstnance se zpracováním osobních údajů, byť i tohle ustanovení lze do určité míry považovat za nadbytečné – z podstaty věci zaměstnavatel musí nakládat s osobními údaji zaměstnance.

#### **4.2.2 Změny pracovní smlouvy**

Texty rozebíraných změn pracovní smlouvy jsou v Příloze 5 (změna pracovní smlouvy „A“ z roku 2008) a v Příloze 6 (změna pracovní smlouvy „B“ z roku 2009) této bakalářské práce.

Změna pracovní smlouvy je dvoustranným právním úkonem, jehož účelem je změnit dosavadní ustanovení pracovní smlouvy sjednané mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem. Také v případě změny pracovní smlouvy by tedy v tomto dokumentu měly být identifikovány smluvní strany (aby byla zřejmá návaznost na dříve sjednanou pracovní smlouvu).

Jak bylo výše řečeno, v pracovní smlouvě není zaměstnavatel (Česká spořitelna, a. s.) explicitně označen jako zaměstnavatel, lze to z obsahu právního úkonu dovodit.

V obou formulářích pro změnu pracovní smlouvy, analyzovaných pro účely bakalářské práce, je však identifikace České spořitelny jakožto zaměstnavatele zajištěna pouze logem společnosti v záhlaví dokumentu a u podpisu zodpovědných osob je uvedena jejich funkce v rámci České spořitelně, a. s.

Nutno opakovaně zmínit, že zákon o zaměstnanosti<sup>106</sup> uvádí, že identifikujícími údaji jsou u právnické osoby obchodní firma nebo název, sídlo a identifikační číslo a rovněž dokument „Změna pracovní smlouvy“ nesplňuj zákonné požadavky obchodního zákoníku<sup>107</sup> na identifikaci odvodních listin, která se vztahuje na smlouvy a tedy přirozeně i na jejich změny.

Lze se domnívat, že takováto identifikace zaměstnavatele je nedostatečná, neboť kromě loga zde nejsou uvedeny žádné obvyklé identifikátory právnické osoby – zaměstnavatele.

---

<sup>106</sup> Zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů, § 5

<sup>107</sup> Zákon č. 513/1991 Sb., obchodní zákoník, ve znění pozdějších předpisů, § 13a odst. 2

Důsledkem absence identifikátoru je patrně absolutní neplatnost takto sjednané změny pracovní smlouvy z důvodu absence identifikace zaměstnavatele, tedy jedné ze smluvních stran. Absolutní neplatnost je dána neurčitostí právního úkonu změny pracovní smlouvy.

Pokud jde o identifikaci zaměstnance, nad rámec jména, příjmení a data narození, zákon o zaměstnanosti<sup>108</sup> považuje za identifikační údaje dále ještě státní příslušnost, místo narození a bydliště zaměstnance, což by bylo vhodné do formuláře doplnit.

#### **4.2.2.1 Změna pracovní smlouvy A**

Účelem změny pracovní smlouvy (2008) je změna druhu vykonávané práce ke dni 1. 11. 2008, což je jedna z podstatných náležitostí pracovní smlouvy a změna pracovní smlouvy je v tomto případě nezbytná.

#### **4.2.2.2 Změna pracovní smlouvy B**

Účelem změny pracovní smlouvy (2009) je změna doby trvání pracovní smlouvy z doby určité (od 1. 5. 2008 do 30. 4. 2009) na dobu neurčitou, přičemž účinnost této změny je dohodnuta na 1. 5. 2009.

Nejedná se o podstatnou náležitost pracovní smlouvy a ke změně pracovního poměru na dobu neurčitou mohlo dojít také konkludentně, avšak obecně pro větší právní jistotu obou stran je vhodné učinit změnu pracovní smlouvy.

V analyzovaném dokumentu se však Česká spořitelna, a.s. jakožto zaměstnavatel dopustila chyby. Pakliže byl pracovní poměr sjednán na dobu určitou do 30. 4. 2009, nelze jej ke dni 1. 5. 2009 změnit na pracovní poměr na dobu určitou, neboť pracovní poměr už dne 30. 4. 2009 skončil. Ve skutečnosti tedy v tomto případě došlo ke změně pracovního poměru sjednaného na dobu určitou na pracovní poměr sjednaný na dobu neurčitou nikoli dohodu smluvních stran, ale ze zákona<sup>109</sup> – zaměstnanec pokračoval po uplynutí sjednané doby

---

<sup>108</sup> Zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů, § 5 odst. 1, bod 1:

Identifikačními údaji se pro účely zákona o zaměstnanosti chápe u fyzické osoby jméno, popřípadě jména, příjmení, popřípadě rodné příjmení, státní občanství, rodné číslo nebo datum a místo narození, nebylo-li rodné číslo přiděleno, bydliště.

<sup>109</sup> ZP § 65 odst. 2

s vědomím zaměstnavatele dále v konání práce a v tom případě platí, že se jedná o pracovní poměr na dobu neurčitou.

#### **4.2.2.3 Dílčí shrnutí – změny pracovního poměru**

Pokud jde o identifikaci smluvních stran v případě změny pracovního poměru, lze důrazně doporučit doplnit identifikace zaměstnavatele běžným způsobem, tedy v souladu s požadavky obchodního zákoníku na obsah obchodních listin<sup>110</sup> a také v souladu s požadavky na identifikaci, které klade zákon o zaměstnanosti<sup>111</sup>, tj. firmu, identifikační číslo, sídlo a zápis do obchodního rejstříku, neboť bez těchto informací jde o neurčitý subjekt na straně zaměstnavatele a pouze se značnou mírou benevolence a argumentační schopnosti by bylo možné tvrdit, že logo je dostatečně určitým vymezením zaměstnavatele jako smluvní strany.

K identifikaci zaměstnance by bylo vhodné doplnit nad rámec jména, příjmení a data narození také státní příslušnost, místo narození a bydliště zaměstnance. ČS používá formulářové smlouvy, proto uvedené nedostatky budou mít pravděpodobně všechny změny pracovních smluv.

V souvislosti se závažností důsledků spojených s neplatností všech změn pracovních smluv, kde je uvedeno pouze logo zaměstnavatele, lze doporučit také sepsat se všemi dotčenými zaměstnanci nové smlouvy o změně jejich pracovních poměrů.

#### **4.2.3 Dohoda o provedení práce**

Text rozebírané dohody o provedení práce je v Příloze 7 této bakalářské práce.

---

<sup>110</sup> Zákon č. 513/1991 Sb., obchodní zákoník, ve znění pozdějších předpisů, § 13a odst. 2:

Na všech objednávkách, obchodních dopisech, fakturách, smlouvách a na internetových stránkách týkajících se podniku zahraniční osoby nebo jeho organizační složky je zahraniční osoba povinna uvádět údaje podle odstavce 1 a dále i údaj o zápisu podniku nebo jeho organizační složky do obchodního rejstříku, včetně spisové značky. Jde-li o osobu, na niž se vztahuje § 21 odst. 5, uvádí stejné údaje jako česká osoba nezapsaná v obchodním rejstříku podle odstavce 1.

<sup>111</sup> Zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů, § 5 odst. 1, bod 2:

Identifikačními údaji se pro účely zákona o zaměstnanosti chápe u právnické osoby obchodní firma nebo název, sídlo, identifikační číslo.

V analyzované dohodě o provedení práce je dostatečná identifikace zaměstnavatele uvedením sídla, identifikačního čísla a odkazem na zápis v obchodním rejstříku (zde uvedeno také výslovně) i zaměstnance, který je jménem, příjmením a datem narození, což lze považovat za dostatečně určité.

ZP klade požadavek na písemnou formu dohody o provedení práce<sup>112</sup>, což je zde zjevně splněno.

Dohoda o provedení práce obsahuje v bodě 1 vymezení pracovního úkolu jako „brigádník k Platbomatu“.

Bod 2 dohody o provedení práce obsahuje limit sjednané práce v rozsahu 150 hodin, což odpovídá možnému maximu v úpravě zákoníku práce účinné do 31. 12. 2011.

Pracovní úkol má být podle bodu 3 dohody splněn do 31. 8. 2011, bez bližšího vymezení pracovní doby.

Další ustanovení dohody o provedení práce se týkají stanovené hodinové mzdy (body 4, 5 a 6). Ustanovení o průběžné splatnosti části odměny není ve formuláři vyplněno (bod 6).

Jako další podmínka dohody o provedení práce je v bodě 7 uvedena povinnost mlčenlivosti zaměstnavatele pohledně veškerých skutečností, které se v souvislosti s výkonem smlouvené práce dozví.

#### **4.2.3.1 Dílčí shrnutí – dohoda o provedení práce**

Identifikace smluvních stran je v analyzované dohodě o provedení práce dostatečná, avšak i pro tento případ lze doporučit doplnění identifikačních údajů podle zákona o zaměstnanosti<sup>113</sup>.

---

<sup>112</sup> ZP § 75

<sup>113</sup> Zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů, § 5 odst. 1, bod 1:

Identifikačními údaji se pro účely zákona o zaměstnanosti chápe u fyzické osoby jméno, popřípadě jména, příjmení, popřípadě rodné příjmení, státní občanství, rodné číslo nebo datum a místo narození, nebylo-li rodné číslo přiděleno, bydliště.

Vymezení pracovního úkolu lze vzhledem ke značné benevolenci ZP ve vztahu ke sjednávání dohody o provedení práce považovat za poměrně vágní a dohoda ani výslovně neodkazuje na interní předpisy ČS, lze doporučit podrobnější specifikaci pracovního úkolu.

Pro větší právní jistotu stran lze doporučit rovněž blíže rozvrhnout pracovní dobu zaměstnance, přestože ZP<sup>114</sup> toto nevyžaduje.

Zdůrazněnou povinnost mlčenlivosti zaměstnance lze kladně hodnotit z hlediska opatrnosti zaměstnavatele a rizika vynášení interních informací.

Oproti pracovní smlouvě neobsahuje dohoda o provedení práce ustanovení o souhlasu zaměstnance se zpracováním osobních údajů, ačkoli lze předpokládat, že procedurálně se s dohodami o provedení práce setkávají stejní zaměstnanci jako je tomu u pracovních smluv.

---

<sup>114</sup> ZP § 74 odst. 1



## 5 ZÁVĚR

V této bakalářské práci jsem se věnovala pracovněprávním vztahům s užším zaměřením na pracovní poměr. Rozebrala jsem právní úpravu platnou a účinnou od 1. 1. 2012 po novele zákona č. 262/2006 Sb., zákoníku práce, ve znění pozdějších předpisů, která v určitých oblastech přinesla významné změny. Nicméně nedošlo k podstatným změnám v souvislosti s náležitostmi pracovní smlouvy a jejích případných změn.

Lze předpokládat, že zaměstnavatelé se v převážné většině snaží respektovat zákonné předpisy a případně sjednané kolektivní smlouvy, avšak přesto v praxi vniká řada pracovněprávních sporů, z nichž mnohé končí před soudem. Předcházet těmto sporům lze důslednou přípravou dokumentů k pracovněprávním úkonům, ať už jde o pracovní smlouvu, její změny, nebo podklady pro skončení pracovního poměru. Aktuální stav právních dokumentů v organizacích (nejen ve vztahu k pracovněprávní problematice) lze hodnotit v rámci právního auditu, přičemž tento postup lze doporučit i s ohledem na časté legislativní změny, které mohou vyvolat nutnost aktualizovat obsah smluv.

V rámci praktické části jsem analyzovala vzorek pracovních smluv, změn pracovních smluv a dohod o provedení práce v České spořitelně, a. s. Tedy v limitovaném rozsahu byl v souladu s cílem práce („podrobit smlouvy zakládající a měnící pracovněprávní vztahy v České spořitelně, a. s. kritické analýze co do jejich souladu s platnými zákonnými předpisy“) proveden právní audit těchto smluv a to za účelem potvrzení či vyvrácení hypotézy stanovené v úvodu této práce. Stanovený cíl byl v bakalářské práci naplněn.

Hypotézu ve znění: „Pracovněprávní vztahy v České spořitelně, a. s. a smlouvy s nimi související jsou v souladu s platnými zákonnými předpisy“ bylo nutno zamítnout. Ačkoli analyzované pracovní smlouvy nevykazovaly žádné zásadní nedostatky, analyzované změny pracovních smluv jsou dokumenty absolutně neplatnými pro jejich neurčitost, neboť zde chybí identifikace zaměstnavatele, která je nahrazena pouze logem společnosti, což nelze považovat za označení subjektu v souladu s požadavky obchodního zákoníku na obsah obchodních listin<sup>115</sup>

---

<sup>115</sup> Zákon č. 513/1991 Sb., obchodní zákoník ve znění pozdějších předpisů, § 13a odst. 2: Na všech objednávkách, obchodních dopisech, fakturách, smlouvách a na internetových stránkách týkajících se podniku zahraniční

ani v souladu s požadavky na identifikaci, které klade zákon o zaměstnanosti<sup>116</sup>. Přesto lze připustit, že při skutečně benevolentním výkladu obsahu právního úkonu je možné zaměstnavatele identifikovat. Vzhledem k tomu, že Česká spořitelna, a. s. používá formulářové pracovní smlouvy, a vůbec šablony pro pracovněprávní dokumenty jsou používány napříč celou organizací, která má asi 10 000 zaměstnanců, rozsah problému je značný a u společnosti tohoto typu, která by měla mít zdroje na odborné právní služby, poměrně překvapivý. Managementu Česká spořitelna, a. s. lze doporučit provedení celkového právního auditu a zavedení pravidelného procesu na kontrolu sjednávaných a sjednaných smluv.

---

osoby nebo jeho organizační složky je zahraniční osoba povinna uvádět údaje podle odstavce 1 a dále i údaj o zápisu podniku nebo jeho organizační složky do obchodního rejstříku, včetně spisové značky. Jde-li o osobu, na níž se vztahuje § 21 odst. 5, uvádí stejné údaje jako česká osoba nezapsaná v obchodním rejstříku podle odstavce 1.

<sup>116</sup> Zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů, § 5 odst. 1, bod 2:

Identifikačními údaji se pro účely zákona o zaměstnanosti chápe u právnické osoby obchodní firma nebo název, sídlo, identifikační číslo.

## SEZNAM POUŽITÉ LITERATURY

- BĚLINA, M. a kol. *Zákoník práce komentář*. 2. vyd. Praha : C. H. Beck, 2010. 575 s. ISBN 978-80-7400-186-4.
- BEZOUŠKA, P., IVANCO, G.: *Pracovní právo pro zaměstnavatele*. Praha : Linde, 2010. 223 s. ISBN 978-80-7201-795-9.
- DANDOVÁ, E.: Pracovní poměry na dobu určitou. *In: Právo pro podnikání a zaměstnání*. Odborný časopis pro obchodní a pracovní právo, sociální zabezpečení a personalistiku. 2010, č. 9, s. 3. ISSN 1801-6014.
- DOLEŽÍLEK, J.: *Přehled judikatury ve věcech pracovněprávních. Vznik, změna a skončení pracovního poměru*. 2. vyd. Praha : Wolters Kluwer ČR, 2010. 356 s. ISBN 978-80-7357-554-0.
- GALVAS, M., GREGOROVÁ, Z., HRABCOVÁ D.: *Základy pracovního práva*. Plzeň : Aleš Čeněk, 2010. 303 s. ISBN 978-80-7380-243-1.
- HURKA, P.: *Pracovní právo*. Plzeň : Vydavatelství a nakladatelství Aleš Čeněk, 2011. 559 s. ISBN 978-80-7380-316-2.
- KOMENDOVÁ, J.: Několik poznámek k zaměstnávání cizinců na základě dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr. *In: Sborník příspěvků z mezinárodní vědecké konference Pracovní právo 2010*. ISBN 978-80-210-5358-8.
- STRÁNSKÝ, J.: Dohody o pracích konaných mimo pracovní poměr – flexibilita za každou cenu? *In: Sborník příspěvků z mezinárodní vědecké konference Pracovní právo 2010*. ISBN 978-80-210-5358-8.
- TOMEČKOVÁ, I.: *Pracovní poměr*. 1. vyd. Brno : CP Books, 2005. 288 s. ISBN 80-251-0637-3.
- VYSOKAJOVÁ, M., KAHLE, B., DOLEŽÍLEK, J.: *Komentář k zákoníku práce*. 2. vyd. Praha : Wolters Kluwer, 2007. 741 s. ISBN 978-80-7357-224-2.

## **LEGISLATIVA**

Nařízení vlády č. 567/2006 Sb., o minimální mzdě, o nejnižších úrovních zaručené mzdy, o vymezení ztíženého pracovního prostředí a o výši příplatku ke mzdě za práci ve ztíženém prostředí, ve znění pozdějších předpisů.

Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů.

Zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů.

Zákon č. 513/1991 Sb., obchodní zákoník, ve znění pozdějších předpisů.

Ústavní zákon č. 2/1993 Sb., Listina základních svobod, ve znění pozdějších předpisů.

## **SEZNAM ZKRATEK**

- ZP      Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění účinném od 1. 1. 2012
- LZPS    Ústavní zákon č. 2/1993 Sb., Listina základních práv a svobod, ve znění pozdějších předpisů.
- ČS      Česká spořitelna, a.s.

## PROHLÁŠENÍ O VYUŽITÍ VÝSLEDKŮ BAKALÁŘSKÉ PRÁCE

Prohlašuji, že

- jsem byl(a) seznámen(a) s tím, že na mou diplomovou (bakalářskou) práci se plně vztahuje zákon č. 121/2000 Sb. – autorský zákon, zejména § 35 – užití díla v rámci občanských a náboženských obřadů, v rámci školních představení a užití díla školního a § 60 – školní dílo;
- beru na vědomí, že Vysoká škola báňská – Technická univerzita Ostrava (dále jen VŠB-TUO) má právo nevýdělečně, ke své vnitřní potřebě, diplomovou (bakalářskou) práci užít (§ 35 odst. 3);
- souhlasím s tím, že diplomová (bakalářská) práce bude v elektronické podobě archivována v Ústřední knihovně VŠB-TUO a jeden výtisk bude uložen u vedoucího diplomové (bakalářské) práce. Souhlasím s tím, že bibliografické údaje o diplomové (bakalářské) práci budou zveřejněny v informačním systému VŠB-TUO;
- bylo sjednáno, že s VŠB-TUO, v případě zájmu z její strany, uzavřu licenční smlouvu s oprávněním užít dílo v rozsahu § 12 odst. 4 autorského zákona;
- bylo sjednáno, že užít své dílo, diplomovou (bakalářskou) práci, nebo poskytnout licenci k jejímu využití mohu jen se souhlasem VŠB-TUO, která je oprávněna v takovém případě ode mne požadovat přiměřený příspěvek na úhradu nákladů, které byly VŠB-TUO na vytvoření díla vynaloženy (až do jejich skutečné výše).

V Ostravě dne 11. 5. 2012

.....

jméno a příjmení studenta

## **SEZNAM PŘÍLOH**

Příloha 1: Náplň práce – Privátní poradce

Příloha 2: Náplň práce – Zástupce manažera mikrooblasti na full time

Příloha 3: Pracovní smlouva (2008)

Příloha 4: Pracovní smlouva (2011)

Příloha 5: Změna pracovní smlouvy (2008)

Příloha 6: Změna pracovní smlouvy (2009)

Příloha 7: Dohoda o provedení práce (2011)